

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-2889

N° dossier d'accréditation : AM-2001-2804

### EMPLOYEUR

VILLE DE BLAINVILLE

1000, CHEMIN DU PLAN-BOUCHARD  
BLAINVILLE QC J7C 3S9

Secteur d'activité : Secteur municipal

### ASSOCIATION

SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC - SECTION LOCALE BLAINVILLE -  
SCFP 7114

565, BOUL CRÉMZAIE E, 7100  
MONTREAL QC H2M 2V9

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

Date signature : 2024-01-25

Nombre de  
salariés visés : 60

Date début : 2024-01-25

Date dépôt : 2024-02-12

Date d'expiration : 2028-12-31

### Remarque :

Inclut la résolution n° 2024-01-012.

Anne Francoeur  
Préposé(e) à l'émission

2024-02-19  
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)

INTERVENUE

ENTRE

LA VILLE DE BLAINVILLE  
ci-après désignée "la Ville"

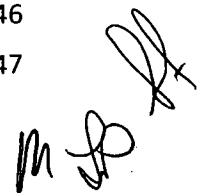
ET

LE SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC,  
SECTION LOCALE BLAINVILLE – SCFP 7114  
ci-après désigné "le Syndicat"



# Contenu

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION .....	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	4
ARTICLE 3	DISCRIMINATION .....	4
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES .....	5
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	6
ARTICLE 6	REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	6
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS .....	8
ARTICLE 8	MESURES DISCIPLINAIRES.....	9
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ .....	10
ARTICLE 10	SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	11
ARTICLE 11	PROMOTION ET POSTES VACANTS.....	12
ARTICLE 12	FORMATION, PERFECTIONNEMENT ET ENTRAÎNEMENT .....	14
ARTICLE 13	ÉQUIPEMENT DE COMBAT ET UNIFORMES.....	15
ARTICLE 14	AFFAIRE JUDICIAIRE .....	16
ARTICLE 15	HORAIRE, HEURE DE TRAVAIL ET MODALITÉ DE PAIE .....	17
ARTICLE 16	SALAIRES, ALLOCATION ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	18
ARTICLE 17	RÉGIME DE RETRAITE.....	21
ARTICLE 18	TRAITEMENT EN MALADIE ET ASSURANCE COLLECTIVE .....	23
ARTICLE 19	VACANCES ANNUELLES.....	26
ARTICLE 20	CONGÉ FÉRIÉ.....	28
ARTICLE 21	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ .....	28
ARTICLE 22	CONGÉS SOCIAUX .....	29
ARTICLE 23	DROITS PARENTAUX .....	30
ARTICLE 24	MUTATION ET REMPLACEMENT DU PERSONNEL.....	33
ARTICLE 25	ÉCHANGES DE TEMPS .....	34
ARTICLE 26	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	35
ARTICLE 27	DISPOSITIONS DIVERSES .....	35
ARTICLE 28	DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ .....	36
ANNEXE « A »	Liste des salariés permanents .....	38
ANNEXE « B »	Liste des pompiers temporaires.....	40
ANNEXE « C »	Horaire de travail des pompiers .....	41
ANNEXE « D »	Congé à traitement différé.....	42
ANNEXE « E »	Procédure remplacement de personnel .....	46
ANNEXE « F »	Inventaire des uniformes.....	47



ANNEXE « G »	Rappel des équipes .....	49
ANNEXE « H »	Obligation du pompier temporaire .....	50
ANNEXE « I »	Grille salariale, pompiers et lieutenants .....	52
ANNEXE « J »	Tableau des droits et choix de vacances .....	53

- 1.01** Le but de la présente convention est de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses et ordonnées entre la Ville et ses employés représentés par le Syndicat, et d'assurer de part et d'autre un rendement loyal et honnête, la protection de la personne et de la propriété.
- 

**ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

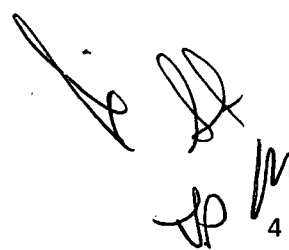
---

- 2.01** La Ville reconnaît le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Blainville – SCFP 7114, comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les salariés assujettis à l'accréditation émise par le Tribunal administratif du travail, en date du 7 octobre 2021.
- 2.02** Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires, tout en se conformant aux dispositions de la présente convention.
- 2.03** Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues par la présente convention, entre un salarié visé par le certificat d'accréditation et la Ville n'est valable à moins d'entente préalable avec le Syndicat.
- 2.04** Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention est nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention ne sont pas affectées par cette nullité.
- 2.05** Toute nouvelle directive administrative interne est affichée et le syndicat en est informé avant son entrée en vigueur. Toute directive existante ou à venir qui contrevient à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention peut être contestée par la procédure de grief.
- 2.06** La présente convention doit être interprétée comme permettant à la Ville de faire appel à des salariés d'une autre municipalité de son choix dans le cadre d'une entente intermunicipale ou dans le cadre de l'optimisation des ressources découlant du schéma de couverture de risques en sécurité incendie, et ce, avant de faire appel à ses autres salariés du Service en temps supplémentaire.

Cependant, advenant que les deux (2) casernes soient mobilisées sur une intervention d'urgence, le prochain appel qui entre dans la définition du schéma de couverture de risques fera l'objet d'un rappel d'une équipe.

**ARTICLE 3 DISCRIMINATION**

- 3.01** La Ville, ses représentants, le Syndicat et les employés 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 et syndicales ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi, et les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.



4.01 Aux fins de la présente convention, le genre masculin désigne aussi le féminin et les mots suivants signifient:

Attribution des quarts de travail : Signifie la façon pour les pompiers temporaires de choisir et de prendre les quarts de travail disponibles périodiquement tel que défini à l'annexe « H ».

Conjoints: Signifie les personnes:

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et son père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

Directeur: Désigne le directeur du Service de la sécurité incendie de la Ville de Blainville ainsi que son ou ses représentants désignés.

Équipe : Salariés sur le même groupe de travail, soit 1,2,3 ou 4.

Fonction supérieure: Désigne le fait pour un salarié d'agir en fonction supérieure. Désigne tout pompier qui occupe temporairement un poste comportant des responsabilités et une rémunération supérieure.

Formation: Désigne les cours académiques requis et nécessaires offerts par une institution d'enseignement reconnue de l'École Nationale des pompiers du Québec tel que recommandé par la loi sur la sécurité incendie afin de pouvoir exercer adéquatement la fonction de pompier.

Grief: Désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

Horaire des pompiers: Désigne l'horaire en vigueur tel que défini à l'annexe « C ».

Jours ouvrables: Désigne tous les jours de la semaine excluant les samedis, dimanches et jours fériés.

Lieutenant: Désigne tout salarié ayant les qualifications requises pour cette fonction, qui satisfait aux exigences de la Ville, qui a été reconnu par celle-ci, et a été entériné à cette fonction par le Conseil municipal de la Ville. Il a, entre autres, la responsabilité de diriger une équipe de salariés qui a été définie par l'Employeur.

Lieutenant intérim: Désigne tout salarié détenant les qualifications requises pour occuper ce poste, satisfaisant aux exigences de la loi, dont le nom apparaît sur une liste d'éligibilité, détenant la responsabilité de diriger une équipe de salariés, et qui a réussi avec succès le processus d'évaluation de lieutenant intérim, mais ne détenant pas le grade de lieutenant.

Liste d'éligibilité ou d'admissibilité: Désigne une liste où sont inscrits les noms des candidats ayant réussi avec succès le processus d'évaluation au poste de lieutenant intérim et qui sont éligibles aux nominations de Lieutenant.

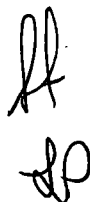
Officier: Désigne tout salarié permanent titulaire du grade de lieutenant.

Perfectionnement et entraînement: Toute pratique, cours, séance d'information, touchant les méthodes d'interventions ou de prévention du Service de la Sécurité incendie transmis aux salariés par toute personne désignée par le directeur.

Salarié en probation : Désigne tout nouveau salarié embauché par la Ville et qui n'a pas complété sa probation de 2184 heures :

Le salarié en probation ne peut se prévaloir de la procédure de griefs ou d'arbitrage. De plus, il ne bénéficie pas du régime d'assurance collective. Toutefois, le salarié bénéficie des dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail.

Pompier temporaire : Désigne tout salarié embauché spécifiquement pour combler toute absence nécessitant un remplacement prévu par l'Employeur ou pour exercer toutes activités planifiées par celui-ci. Ce pompier est assujéti à la période de probation prévue au présent article.



Pompier permanent : Désigne tout salarié qui est embauché à ce titre pour occuper un poste permanent sur une équipe permanente, qui a complété sa période de probation de 2184 heures payées et dont l'engagement est ratifié par le conseil municipal.

Quart de travail : Période de 24 heures consécutives travaillées.

Une journée, un jour: Équivaut à 12 heures.

Salarié : Désigne tout employé du Service couvert par le certificat d'accréditation, tel que prévu à l'article 2.01 de la présente convention.

Service : Désigne le Service de la sécurité incendie de la Ville de Blainville.

Syndicat : Désigne le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Blainville – SCFP 7114, reconnu en vertu de l'article 2.01 de la présente convention.

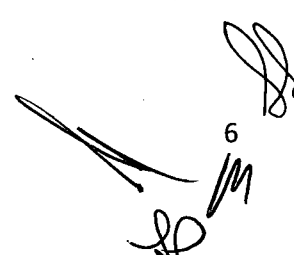
Ville ou Employeur : Désigne la Ville de Blainville.

## ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 a) Tout salarié doit, comme condition d'embauche et de maintien de son emploi, devenir, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention et payer la retenue syndicale fixée.
- b) La Ville transmet, par écrit au Syndicat, le nom, prénom, adresse, date d'entrée en fonction, de tout nouveau salarié ainsi que le statut qui lui est accordé lors de son embauche.
- c) La Ville n'est pas tenue, en vertu de l'alinéa a) du présent article, de congédier un salarié parce que l'accréditation l'a expulsé de ses rangs. Toutefois, ledit salarié demeure soumis aux stipulations de l'article 5.02 de la présente convention.
- 5.02 La Ville retient sur la paie de chaque salarié la retenue syndicale fixée par le Syndicat et transmet la somme intégrale ainsi perçue à la personne ou l'entité désignée par le Syndicat, par virement, au cours de la troisième semaine de chaque mois pour le mois précédent, accompagnée du nom de chaque salarié ainsi que du montant prélevé.
- 5.03 Le Syndicat bénéficie d'un tableau vitré et verrouillé dans chaque caserne du S.S.I. Blainville. Ces tableaux sont à l'usage exclusif du Syndicat et sont restreints aux seuls affichages d'avis signés par le président ou un autre officier dûment autorisé du Syndicat.

## ARTICLE 6 REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 6.01 Des représentants du Syndicat dont la présence est nécessaire, peuvent, après autorisation du directeur, s'absenter de leur travail comme salarié, et ce, pour la période de temps requise sans perte de salaire, à l'occasion des événements mentionnés ci-après et selon le nombre de représentants suivants:
- a) Un maximum de trois (3) représentants du Syndicat peut être autorisé à s'absenter pour des rencontres de négociation, de conciliation et d'arbitrage de différends avec les représentants de la Ville pour le renouvellement de la présente convention;
- b) Deux (2) membres du Syndicat peuvent être autorisés à s'absenter pour des auditions de griefs et des audiences devant le Tribunal administratif du travail;



- c) Sur demande écrite du président du Syndicat et avec la mission écrite du directeur, la Ville accorde à un maximum de trois (3) membres en devoir de l'exécutif du Syndicat d'être libérés de leur quart de travail, sans perte de salaire, le temps nécessaire pour assister aux assemblées régulières ou spéciales du Syndicat.
- d) Le ou les représentants du Syndicat peuvent s'adjoindre un conseiller syndical pour participer à toutes les réunions entre les représentants du Syndicat et ceux de la Ville.
- e) Deux (2) membres du Syndicat pourront être autorisés à s'absenter pour les rencontres concernant la gestion du régime de retraite.

**6.02** Sur demande écrite du Syndicat, des congés d'absence avec solde sont accordés aux salariés dans le but d'assister aux congrès du SFCP et du secteur incendie, de la Fédération des travailleurs du Québec et de la Fédération des travailleurs du Québec Laurentides Lanaudière, ainsi qu'à des stages d'études ou autres activités syndicales reliés à l'application de la convention collective, le tout aux conditions suivantes:

- a) Le Syndicat avise le supérieur immédiat, dans un délai de 48 heures à l'avance, concernant les activités syndicales reliées à l'application de la convention collective et d'une semaine à l'avance dans les autres cas.
- b) Pour l'ensemble des délégués, cette absence ne doit pas dépasser 300 heures par année, plus 84 heures par période de deux (2) ans pour assister aux congrès énumérés ci-haut. La banque ne sera pas diminuée pour les rencontres avec la Ville ainsi que pour la préparation d'arbitrage et de dossier de SST.

Lors des séances de négociation, d'arbitrage ou d'arbitrage de différends avec les représentants de la Ville, si le représentant dont l'horaire de travail prévoit qu'il travaille la veille de l'événement, il est libéré la journée de travail immédiatement avant l'événement (si l'employé travaille de nuit), dans la mesure où l'événement en cause a lieu dans la matinée suivant son quart de travail.

Les représentants autorisés qui sont en congé hebdomadaire lors de la séance de négociation, d'arbitrage ou d'arbitrage de différends avec les représentants de la Ville, bénéficient d'une compensation financière équivalant à une heure de salaire à taux simple pour chaque heure que dure l'événement.

- c) L'absence ne doit pas nuire au fonctionnement du Service d'incendie.

**6.03** La Ville s'engage à libérer avec solde tout salarié appelé comme témoin à une séance d'arbitrage ou de grief pour la durée du témoignage uniquement.

**6.04** Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du Syndicat ou son président est habilitée à aviser des libérations pour activités au directeur.

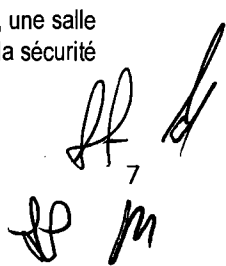
**6.05** Le Syndicat fournit à la Ville la liste des représentants syndicaux chargés de les représenter auprès des organismes ci-haut mentionnés. Le Syndicat informe également la Ville de toute modification à cette liste.

**6.06** Dans toute rencontre entre la Ville et le Syndicat relative à l'application de la présente convention, le Syndicat est représenté pour un maximum de deux (2) représentants dûment mandatés.

**6.07** Un (1) représentant dûment mandaté par le Syndicat, avise la direction, avant de rencontrer un salarié relativement à un grief durant les heures de travail.

**6.08** Dans tous les cas disciplinaires, le salarié, convoqué par la Ville, doit se faire accompagner d'un représentant du Syndicat de son choix. Lors de convocation pour fins d'application de mesures disciplinaires, la partie syndicale en est informée à l'avance, pour fins de disponibilités. Dans l'éventualité où un (1) représentant syndical n'est pas disponible à la date de la convocation, les délais prévus en sont ainsi prolongés.

**6.09** La Ville consent à mettre sans frais à la disposition du Syndicat pour la durée de la présente convention collective, une salle pouvant servir pour fins de réunions et/ou d'assemblées syndicales après autorisation du directeur du Service de la sécurité incendie ou de son représentant dûment autorisé.



- 6.10 La Ville consent à mettre sans frais à la disposition de l'exécutif syndical un local exclusif avec ligne téléphonique et connexion internet pour fins de travail syndical.
- 6.11 La Ville rend disponible en format électronique la convention collective à tous les salariés. De plus, la Ville fournit à tous les membres du Syndicat qui le demandent une copie de la présente convention signée en format 8 ½ X 11 et reliée. De plus, la Ville fournit six copies supplémentaires au syndicat. Les parties s'entendent pour partager les coûts d'impression de la présente convention collective.
- 6.12 Dans les premiers jours de l'intégration de nouveaux salariés, le syndicat doit les rencontrer.
- 6.13
- Les parties conviennent de maintenir un comité de relations de travail composé de quatre (4) membres : deux (2) membres de la Ville et deux (2) membres du Syndicat. Ce comité de relations de travail peut étudier et discuter de toute question qui lui est soumise.
  - Les parties conviennent de créer un comité de griefs composé de cinq (5) membres : deux (2) membres du syndicat, deux (2) membres de la direction du SSIB et un (1) représentant des ressources humaines afin de discuter, régler ou tenter de régler au nom d'un salarié, d'un ex-salarié ou d'un ayant droit, tout grief, désaccord ou différend intervenu entre ce dernier et la Ville ou les représentants de la Ville.

À cette fin, la Ville libère, avec solde, les deux (2) membres du Syndicat et ces heures de libération sont assumées par l'employeur. Les rencontres de ces deux comités paritaires ont lieu dans la mesure du possible durant les heures de travail, à moins d'une convocation externe hors du contrôle des parties ou d'une entente contraire, sans perte de salaire.

Dans ces cas :

- Jusqu'à la signature de la convention collective: les représentants autorisés qui sont à l'extérieur de leur horaire régulier lors du CRT sont payés en temps supplémentaire.
- À compter de la signature de la convention collective : les représentants autorisés qui sont à l'extérieur de leur horaire régulier lors du CRT ou du comité de griefs sont rémunérés à taux simple, pour chaque heure que dure l'événement, avec un minimum de 3 heures.

## ARTICLE 7 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

7.01 C'est le désir mutuel des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles, toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la présente convention.

7.02 Étape préliminaire :

- Le Syndicat peut, avant de présenter un grief, discuter du problème avec le directeur.
- 1<sup>re</sup> étape :  
Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit à la Direction des ressources humaines, dans les 30 jours suivant la connaissance de l'incident. Le Syndicat doit également en transmettre une copie à la direction du Service incendie.
- 2<sup>e</sup> étape :  
La direction du Service des ressources humaines fait parvenir sa réponse écrite dans les 20 jours suivant le dépôt à la première étape. En l'absence de réponse de la Direction des ressources humaines, la partie lésée peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les 30 jours suivant l'expiration de ce délai.
- 3<sup>e</sup> étape :  
Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, les parties peuvent convenir de se rencontrer en comité de grief dans les 30 jours suivant la réponse écrite de la Direction des ressources humaines prévue à l'étape précédente;

e) 4e étape :

Si le grief n'est pas réglé à la 3<sup>e</sup> étape, la partie lésée peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les 30 jours suivant la rencontre prévue à l'étape précédente, le cas échéant, ou à l'expiration du délai prévu à l'étape précédente.

- 7.03** Les limites de temps déterminées à l'article précédent peuvent être prolongées après entente écrite entre la Ville et le Syndicat.
- 7.04** La partie lésée soumet les noms d'arbitres susceptibles de régler le grief et les parties choisissent l'arbitre qui leur convient parmi le choix. Si les parties ne réussissent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre, la partie lésée fait appel au ministère du Travail qui nomme un arbitre d'office.
- 7.05** Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont à la charge des deux parties à parts égales.
- 7.06** Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les samedis, dimanches et jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 7.07** En matière disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, de l'annuler, de la modifier ou de rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances.
- 7.08** En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre n'a pas d'autorité pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit à la présente convention.

## ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

### 8.01 Avis d'enquête et convocation

- a) Le service dispose de trente (30) jours ouvrables à partir de la prise de connaissance par un membre de la direction du service, de l'événement qui a donné lieu à un rapport disciplinaire pour émettre un avis d'enquête par écrit et convoquer le salarié à comparaître devant le directeur ou son représentant. Dans tous les cas, ce délai ne peut excéder six mois de calendrier de la date de l'événement.

En cas de contestation de l'établissement de la date de la prise de connaissance par un membre de la direction du service, le fardeau de la preuve incombe au Service.

- b) L'avis d'enquête contient l'objet de la ou des accusations portées contre le salarié et doit lui être remis au moins cinq (5) jours avant sa comparution devant le directeur ou son représentant. Copie de cet avis est transmise au syndicat.
- c) Si le salarié ne peut se présenter à la date de convocation en raison d'absence reconnue par la convention collective, une nouvelle date est alors fixée et les délais s'arrêtent jusqu'à la fin de la prochaine rencontre.

### 8.02 Comparution

- a) La comparution a lieu pendant les heures normales de travail du salarié, sauf s'il est suspendu administrativement avant sa comparution.
- b) Lorsqu'un représentant de la Ville convoque un salarié pour une mesure disciplinaire, celui-ci doit être accompagné d'un représentant syndical.

### 8.03 Mesures disciplinaires

- a) Le salarié n'est jugé et discipliné que sur la ou les accusations indiquées sur l'avis d'enquête qu'il a reçu.
- b) Aucune directive ne peut être la source d'une mesure disciplinaire, si elle n'a pas été portée à la connaissance du salarié.

- c) Toute mesure disciplinaire doit être imposée dans les 30 jours suivant la comparution du salarié pour avis d'enquête devant le directeur ou son représentant.
- d) Copie écrite de la mesure est transmis par écrit au salarié ainsi qu'au syndicat.
- e) Les mesures disciplinaires pouvant être imposées sont les suivantes :
- Avis verbal
  - Avis écrit
  - Suspension sans traitement
  - Congédiement
  - Rétrogradation
- f) Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié est retirée après 24 mois à la condition qu'il n'y ait pas eu de récidive au cours de cette période.
- g) Le salarié, sauf celui en probation, peut contester le bien-fondé de l'avis ou de la mesure disciplinaire par la procédure de grief.
- h) Tout salarié régi par la présente convention peut, sur rendez-vous avec un représentant du service des ressources humaines de la Ville, consulter durant les heures régulières de travail son dossier officiel, et en obtenir copie, en présence d'un représentant de la Ville dans les sept jours de la demande. Si ce salarié au moment du rendez-vous est en fonction au service de la sécurité incendie, il doit au préalable obtenir l'autorisation de la direction avant de s'absenter.

## ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01 Pour fins d'application de la présente convention, l'ancienneté du salarié est déterminée par la date d'embauche initiale au Service de sécurité incendie. Il est entendu que l'ancienneté s'acquiert uniquement lors de l'obtention d'un poste permanent, et ce, rétroactivement à la date d'embauche initiale.
- 9.02 Les salariés temporaires progressent dans l'échelle salariale applicable aux salariés permanents d'un échelon à chaque tranche de 2184 heures régulières effectivement travaillées. Dans l'éventualité où un salarié temporaire qui a terminé sa période de probation subit un accident de travail ou une maladie professionnelle au Service, les heures régulières travaillées reconnues aux fins des prestations, le cas échéant, sont considérées comme des heures travaillées aux fins du présent article;
- 9.03 Le salarié perd son ancienneté et son lien d'emploi dans les cas suivants :
- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
  - b) lorsqu'il est congédié pour cause juste et suffisante;
  - c) lorsqu'il est absent pour cause de maladie, autre qu'un accident de travail, pendant une période excédant 36 mois. Cependant, cette période peut être prolongée sur recommandation médicale;
  - d) tout salarié dont le permis de conduire est révoqué ou suspendu temporairement, pour une première offense, et ce, en vertu des dispositions du Code de sécurité routière, ou pour cause de facultés affaiblies, demeure sur son équipe en autant que les opérations le permettent.

Un salarié reconnu coupable par le tribunal compétent pour une première offense qui récidive qui est reconnu une nouvelle fois coupable par le tribunal compétent ne peut bénéficier de cet article et est soumis à la résolution du conseil de Ville à ce sujet, laquelle ne peut faire l'objet de grief.

Il est entendu que le salarié a l'obligation d'informer sans délai le Service de la révocation ou suspension de son permis de conduire.

e) Lorsque le salarié temporaire ne respecte pas ses obligations prévues à l'annexe « H » Obligation du pompier temporaire.

**9.04** Les listes indiquant l'ancienneté de chaque salarié sont prévues à l'annexe « A » et « B » des présentes et ces listes seront mises à jour tous les ans, au 1er janvier ou lorsqu'il y aura un changement. Une copie du changement de ces listes sera affichée au lieu de travail pendant une période de 30 jours.

**9.05** La Ville s'engage à fournir, à la signature de la convention collective, au secrétaire du Syndicat, la liste complète des salariés incluant : nom, prénom, adresse, âge, traitement, fonction assignée ainsi que la date d'entrée en service.

**9.06**

a) Lorsqu'un salarié est désigné en remplacement sur un poste hors de l'unité d'accréditation, il continue à accumuler son ancienneté pendant toute la durée de la période d'intérim et ce, pour une durée maximale de six mois. Si cette période se prolonge au-delà d'une durée de six mois, la direction informe l'exécutif du motif de cette prolongation et une entente est conclue afin de déterminer la période de prolongation requise. Il doit payer sa cotisation syndicale le temps du remplacement.

b) Lorsqu'un salarié est nommé sur un poste hors de l'unité d'accréditation, il continue d'accumuler son ancienneté sur une période maximale de six mois. Après ce délai il ne peut revenir dans l'unité d'accréditation. Il doit payer sa cotisation syndicale pendant les six premiers mois de sa nomination.

Dans les deux cas prévus en 9.06 a) et b), il est loisible au salarié de revenir dans les mêmes fonctions auxquelles il était avant le début de son remplacement ou de sa nomination.

## ARTICLE 10 SANTÉ ET SÉCURITÉ

**10.01**

a) Les parties s'engagent mutuellement à coopérer, dans la plus grande mesure du possible, pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés. De plus, les employés doivent utiliser l'équipement et les vêtements de protection fournis par la Ville.

b) Le Syndicat peut soumettre par écrit à la Ville toute question relative à l'application de la loi ou des règlements concernant la santé et la sécurité du travail.

**10.02** Le Comité de santé et sécurité est composé de deux (2) représentants de la Ville, et de deux (2) représentants du Syndicat. Ce comité se réunit huit fois par année et/ou à la demande de l'une ou l'autre des parties.

**10.03** Dans le cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la Ville avance au salarié permanent les indemnités payées par la CNESST tout en comblant la différence afin qu'il reçoive 100% de son salaire brut de salarié de Blainville et ce, jusqu'à ce qu'il soit déclaré apte à exercer son emploi ou jusqu'à ce qu'il soit établi qu'une incapacité permanente totale ou une incapacité partielle rende le salarié incapable d'exercer son emploi. De plus la Ville ajuste les prestations selon les augmentations prévues à la convention. Les sommes payées par l'Employeur sont limitées à deux ans à compter de la date de la lésion professionnelle.

Dans un cas de refus de la CNESST, le salarié doit rembourser toutes les sommes avancées et payées par la Ville et aux fins de tel remboursement, le salarié autorise la Ville à prélever sur son salaire les montants prévus au Code de procédure civile pour les saisies de salaires.

**10.04** Dans le cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la Ville avance au salarié temporaire les indemnités payées par la CNESST tout en comblant la différence afin qu'il reçoive 100% de son revenu brut combiné (salaire salarié à la Ville de Blainville + salaire emploi régulier) jusqu'à concurrence de 100 000\$ annuellement et ce, jusqu'à ce qu'il soit déclaré apte à exercer son emploi ou jusqu'à ce qu'il soit établi qu'une incapacité permanente totale ou partielle rende le salarié incapable d'exercer son emploi. Les sommes payées par l'Employeur sont limitées à deux ans à compter de la date de la lésion professionnelle. Afin d'établir le revenu brut combiné, il est de la responsabilité du salarié blessé de fournir les documents nécessaires confirmant le salaire brut gagné à son emploi régulier ce qui permettra de produire les avances de salaire.

Dans un cas de refus de la CNESST, le salarié doit rembourser toutes les sommes avancées et payées par la Ville et aux fins de tel remboursement, le salarié autorise la Ville à prélever sur son salaire les montants prévus au Code de procédure civile pour les saisies de salaires.

- 10.05** Le Syndicat et la Ville s'engagent à collaborer en vue de réintégrer le salarié n'ayant plus les capacités d'exercer ses fonctions au travail, dans un poste vacant ou un poste nouvellement créé, pour lequel il est en mesure de répondre aux exigences dès qu'il est rétabli de sa maladie professionnelle ou de son accident du travail.
- 10.06** Lorsqu'une enquête officielle est tenue par l'inspecteur de la CNESST à la suite d'un accident de travail ou à la demande d'une des parties, un (1) représentant du Syndicat et un (1) représentant de la Ville peuvent, sans perte de salaire, s'absenter du travail pour y assister.
- 10.07** La Ville voit à ce que les cuisines des casernes ou les locaux soient placés dans un endroit propice au maintien de l'hygiène, munis de réfrigérateur, cuisinière, armoires pour vaisselle, lavabo, hotte de cuisinière, four micro-ondes, laveuse et sècheuse. Le nettoyage des matelas est fait au moins une fois par année.
- 10.08** Le salarié, rappelé sur un appel d'urgence pour travailler quatre heures consécutives ou plus, a droit, lorsque les circonstances le permettent, et si le fournisseur du Service est en mesure de fournir les repas, à un repas payé par la Ville pour chaque période de quatre heures de travail consécutives sur les lieux de l'intervention; à défaut, il reçoit une prime de 15\$.

## ARTICLE 11 PROMOTION ET POSTES VACANTS

### 11.01 Processus de nomination

Dès qu'un poste de salarié permanent devient vacant, si le poste n'a pas fait l'objet d'une abolition, la Ville procède à une nomination selon le processus suivant :

#### Poste de pompier permanent

Les postes de pompiers permanents seront offerts par date d'embauche et rang obtenu à titre de pompier temporaire, octroyé au terme du processus de dotation basé sur l'entrevue, les tests physiques et les épreuves.

#### Poste de lieutenant (promotion)

Lorsqu'un poste de lieutenant est à combler, il est accordé au lieutenant intérimaire qui figure au haut de la liste d'éligibilité.

Les pompiers et lieutenants nommés seront administrativement assignés à une équipe jusqu'au prochain procédé d'affichage annuel.

### 11.02 Procédé d'affichage (mutation d'équipe)

- a) La Ville procède deux fois par année, en février et en septembre, à l'affichage de la liste des postes vacants connus à cette date.
- b) L'affichage est daté du jour de sa publication. Il précise le titre du poste, l'horaire de travail, la date d'entrée en fonction prévue, les qualifications et les exigences requises. Il est affiché au Service de la sécurité des incendies.
- c) Les salariés intéressés au poste doivent soumettre leur candidature au service des ressources humaines par écrit sur le formulaire d'avis d'emploi dans les dix (10) jours suivant la date du début de l'affichage. Il est entendu que le syndicat peut soumettre la candidature d'un salarié absent temporairement. Une copie de l'avis est remise au syndicat à échéance. Les candidats éliminés peuvent s'informer du motif de leur élimination.
- d) Il est possible de poser sa candidature à plus d'un poste vacant. Pour ce faire, le candidat doit numéroter chaque demande, selon son intérêt à occuper le poste (1er choix, 2e choix, etc.).

e) Le poste est comblé dans les 45 jours de la fin de la période d'affichage le cas échéant.

### 11.03 Processus d'attribution (mutation d'équipe)

#### a) Poste de pompier

1. L'attribution des postes dans une caserne est octroyée en priorité aux pompiers permanents ayant soumis leur candidature et qui ont le plus d'ancienneté.
2. Le pompier doit accepter sa mutation, laquelle est effective dans un délai de 45 jours suivant la fin de l'affichage. Lorsqu'un poste vacant n'a pas pu être comblé, il est offert aux pompiers temporaires par date d'embauche (et le rang, s'il y a lieu).

#### b) Poste de lieutenant

1. L'attribution des postes dans une caserne est octroyée au lieutenant ayant soumis sa candidature et qui a le plus d'ancienneté.
2. Le lieutenant doit accepter sa mutation, laquelle est effective dans un délai de 45 jours suivant la fin de l'affichage. Lorsqu'un poste vacant n'a pas pu être comblé, le lieutenant administratif demeure à ce poste jusqu'à la prochaine période d'affichage annuelle.

### 11.04 Processus d'évaluation de Lieutenant

Pour être admissible au processus d'évaluation de lieutenant, le salarié permanent doit posséder cinq (5) ans d'ancienneté à titre de salarié permanent, incluant les années à titre de temporaire-régulier, et détenir la certification Officier 1 de l'École nationale des pompiers du Québec à la date d'affichage du poste de lieutenant intérim. Une rencontre préparatoire est offerte par l'employeur afin de guider les candidats dans le processus. Les critères d'évaluation sont établis par les membres du Comité d'évaluation de la Ville selon la répartition suivante :

1. Examen 30%
  2. Mise en situation 35%
  3. Entrevue 30%
  4. Ancienneté 5% (0,5 / année)
  5. Tests psychométriques réussis
- a) Le processus débute par l'examen dont la note de passage est de 70%. Cet examen vaut 30 points. À défaut de ne pas avoir obtenu cette note, le candidat est exclu du processus d'évaluation.
  - b) Une mise en situation est présentée et la note de passage est 70% pour pouvoir poursuivre le processus de nomination. La mise en situation vaut 35 points.
  - c) Le pompier est soumis à une entrevue menée par le directeur ou ses représentants et celle-ci vaut 30 points et le pompier doit se voir attribuer une note de 70% et plus pour pouvoir poursuivre le processus de nomination.
  - d) L'ancienneté est considérée entre 5 et 14 ans et chacune des années vaut 0.5 point pour un total de 5 points.
  - e) Le test psychométrique permet de mesurer diverses caractéristiques psychologiques et comportementales. Afin de se voir accorder le poste, le candidat doit réussir le test psychométrique.
  - f) Le total des étapes 1, 2, 3 et 4 constitue le résultat sur 100 points. Ce pointage détermine le rang du pompier dans la liste d'éligibilité au poste de lieutenant intérimaire. À pointage égal, l'ancienneté prévaut.
  - g) Une rétroaction est offerte sur demande du candidat à chaque candidat pour l'étape de l'entrevue et de la mise en situation, de façon constructive afin de définir les points forts et les pistes d'amélioration du candidat.

13  
Handwritten signatures and initials.

- h) Toute assignation d'un intérim à un poste de lieutenant ne peut être refusée, toutefois lors d'une nomination d'un intérim à un poste de lieutenant, il a droit à un refus avant de voir son nom retiré de la liste.
- i) Une personne désignée par le syndicat, lequel doit être lieutenant, lieutenant intérimaire ou observateur externe à coût nul, peut assister comme observateur à la mise en situation ainsi qu'à l'entrevue.
- j) Les pompiers qui participent au processus d'officier sont rémunérés pour les rencontres et les évaluations.

#### 11.05 Liste d'éligibilité ou d'admissibilité

- a) Les salariés qui se sont qualifiés au processus d'évaluation sont inscrits sur une liste selon le rang obtenu. La liste d'éligibilité doit être tenue à jour et envoyée régulièrement au secrétaire du Syndicat.
- b) Advenant un autre processus d'évaluation, les salariés s'étant qualifiés seront inscrits à la liste, à la suite des candidats déjà inscrits.

#### 11.06 Le lieutenant nouvellement nommé permanent doit compléter avec succès une période d'essai de 1092 heures travaillées à l'exception des lieutenants intérimaires qui sont en poste au moment de la signature de la convention collective, ayant complété leur période de probation comme lieutenant intérimaire et étant identifiés à l'annexe « A ».

Advenant qu'il échoue sa probation ou qu'il ne peut la compléter, il est retiré de la liste d'éligibilité et reprend son poste de pompier.

Malgré ce qui précède, tout congé prévu à la convention collective ou toute incapacité à accomplir l'ensemble de ses fonctions suspend la période d'essai pour la durée du congé ou de ladite incapacité.

## ARTICLE 12 FORMATION, PERFECTIONNEMENT ET ENTRAÎNEMENT

### 12.01

- a) Tout salarié qui désire s'inscrire à une activité de formation ou de perfectionnement doit en faire la demande en remplissant le formulaire prévu à cet effet. Le directeur du service peut autoriser ou non cette activité. Si plusieurs salariés font une demande, la direction autorise la formation selon la disponibilité des budgets et l'octroi par ordre d'ancienneté. La formation ou le perfectionnement doit être en relation directe avec la fonction du salarié.

Malgré ce qui précède, la Ville accepte de rembourser quatre (4) cours par année maximum faisant partie du programme d'Officier I ou d'Officier II, sur présentation des pièces justificatives et sur réussite, par ordre d'ancienneté des pompiers permanents.

- b) Si l'activité est acceptée, la Ville rembourse en totalité les frais d'inscription sur présentation des pièces justificatives et de l'attestation de réussite de l'institution reconnue.
- c) Un salarié qui participe à une formation autorisée par le directeur en vertu du présent article peut bénéficier d'échanges de temps non comptabilisés en cas de conflit d'horaire avec la formation.

### 12.02

- a) Les salariés appelés à suivre des cours de perfectionnement continus ou à plein temps, à la demande de l'employeur, reliés directement au service, pour une durée d'au moins une semaine, seront relevés de leur travail pour la durée du cours. Les salariés concernés sont autorisés à encourir des frais raisonnables de représentation, lesquels seront remboursés par la Ville sur présentation des pièces justificatives, après avoir été approuvés par le directeur du service.
- b) Lorsque la formation est à l'extérieur des limites de la ville, les frais de repas autorisés par le supérieur immédiat sont remboursés sur présentation de la facture, jusqu'au maximum suivant : déjeuner 10\$, dîner 18\$, souper 25\$. Il est entendu qu'aucun remboursement n'est fait pour les boissons alcoolisées.

**12.03** La Ville fournit un véhicule du service pour toute formation obligatoire à l'extérieur du territoire, si disponible. Dans le cas contraire, dans la mesure où la formation à l'extérieur du territoire est obligatoire, la Ville rembourse au salarié ses frais de kilométrage selon le tarif de déplacement prévu à la résolution du Conseil de Ville. Aucuns frais de kilométrage ne sont remboursés aux salariés pour se rendre au centre de formation de Blainville ou en revenir.

**12.04** Lorsqu'un salarié est réintégré après un (1) an d'absence, son horaire est modifié lors de sa 1<sup>re</sup> semaine complète de travail selon un horaire établi de 40 heures de travail, de jour et ce, malgré la durée du quart de travail prévue à l'article 4.01.

**12.05** Deux périodes de formation / entraînement sont déterminées annuellement par l'employeur à raison de deux semaines au mois de mai (pouvant inclure le 1<sup>er</sup> mai et le 31 mai) et de deux semaines au mois d'octobre (pouvant inclure le 1<sup>er</sup> et le 31 octobre). Toutefois, les semaines ciblées ne peuvent contenir un congé férié prévu par la *Loi sur les normes du travail*.

Pour des raisons de santé et de sécurité, il est de la responsabilité des salariés de s'assurer de leur disponibilité lors de ces périodes de formation / entraînement, ainsi aucun congé, vacances ou échange de temps n'est permis à moins d'annulation d'une semaine par l'employeur.

Les dates précises sont communiquées aux salariés avant leur choix de vacances annuelles pour l'année de référence.

## ARTICLE 13 ÉQUIPEMENT DE COMBAT ET UNIFORMES

### 13.01 Équipement de combat

**A- La Ville fournit à l'embauche à chaque salarié et remplace au besoin les équipements et vêtements suivants :**

Liste des équipements de protection

- deux habits de combat;
- un casque de pompier muni d'une visière protectrice;
- deux paires de gants protecteurs;
- une paire de bottes avec bouts renforcés et protège-tibia;
- une cagoule ignifuge.
- une partie faciale avec pochette pour APRIA
- sac de transport d'habit de combat

Tous ces équipements doivent satisfaire aux normes NFPA et sont à remplacer au besoin.

### **B- Literie :**

L'employeur fournit un ensemble de départ. Le renouvellement d'articles est la responsabilité de l'employé. Ces articles seront disponibles sur la liste des points :

- un oreiller
- une taie d'oreiller
- un drap contour
- un drap plat
- une couverture en polar

**13.02** Tout salarié qui quitte son emploi, doit remettre tout l'équipement de combat en sa possession.

**13.03** La Ville s'engage à remplacer toute pièce d'équipement défectueuse mentionnée ci-haut sur remise à la direction de la pièce d'équipement à remplacer.

### **13.04** Uniformes

Un système de pointage pour les vêtements est mis en place à tous les deux ans pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre tel que défini à l'annexe « F » avec les prix. Dans cette annexe un point équivaut à un dollar (1,00\$). La période d'essayage et de commande se fait une année sur deux, entre le 1<sup>er</sup> et le 30 septembre pour les commandes des années visées. La prochaine

attribution du pointage aux salariés prévu au présent article sera effective au 1<sup>er</sup> janvier 2025, puis une année sur deux par la suite.

Le personnel en devoir doit porter l'uniforme en vigueur du service et s'assurer que l'uniforme est propre et en bonne condition.

**13.05** Les salariés permanents ont droit à un total de 400 points par période de deux années. L'ensemble suivant est renouvelé une année sur deux et n'est pas comptabilisé dans le pointage de l'employé : un polo à manches longues, un polo à manches courtes, un pantalon, un short, deux t-shirts, quatre paires de bas et une paire de souliers ou bottes.

Les points non utilisés ne sont pas reportables et échangeables avec un autre employé et ne sont pas monnayables, peu importe les circonstances.

Cependant pour l'achat d'un article de plus de 300 points, il sera possible d'étaler à parts égales sur quatre ans l'achat de cet article.

La Ville se réserve le droit d'intervenir dans un contexte de commande déraisonnable.

**13.06**

- a) Les pompiers temporaires ont droit au moment de leur embauche à deux pantalons, deux polos à manches courtes ou longues, deux t-shirts, un chandail 511, une paire de souliers ou de bottes, quatre paires de bas, une casquette, une paire de bermudas et une ceinture. Au besoin l'employeur remplace les pièces de l'uniforme.
- b) Le pompier temporaire a droit au moment de sa confirmation comme pompier permanent à un képi et un insigne de képi. Il peut aussi bénéficier des pièces d'uniforme nécessaires, et ce, malgré que sa nomination ne soit pas en lien avec les années prévues à l'article 13.04.

**13.07**

- a) La Ville s'engage à remplacer ou réparer, à ses frais, après enquête à la satisfaction du directeur, toute partie d'équipement, actuellement fournie, qui a été égarée, endommagée, ou volée lors du travail de l'employé, en autant que ce dernier produise un rapport explicatif à propos de la situation.
- b) Pour l'uniforme, l'employeur remplace ou répare à ses frais celui-ci dans le cas où il est endommagé lors du travail du salarié.

**13.08** Toutes les pièces d'uniforme mentionnées dans la présente convention demeurent la propriété de la Ville et aucun salarié n'a le droit de les prêter, donner, vendre, échanger, altérer ou utiliser pour des fins autres que le travail exigé par la Ville. Lors de son départ, le salarié doit remettre à la Ville toutes les dernières pièces d'équipement commandées de son uniforme.

Les échanges faits dans le cadre d'événements spéciaux devront être autorisés au préalable par la direction.

**13.09** La Ville se réserve le droit de pourvoir des équivalences lorsque l'équipement convenu n'est pas disponible ou discontinué. Le tout est convenu entre les parties dans le cadre du comité de relations de travail.

## ARTICLE 14 AFFAIRE JUDICIAIRE

**14.01** La Ville s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière au salarié qui est poursuivi à la suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant que salarié de la Ville.

La Ville convient d'indemniser le salarié de toute obligation que la Loi ou qu'un jugement impose à ce salarié en raison du préjudice, de la perte ou du dommage résultant d'actes autres que ceux de fautes lourdes, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel il n'est pas déjà indemnisé d'une autre source.

**14.02** Le salarié a le droit d'adjoindre, à ses frais, son propre procureur à celui choisi par la Ville.

**14.03** Lorsqu'un salarié permanent est appelé à témoigner, à la demande de la Ville, ou à la demande d'un tiers en relation avec ses fonctions de pompier, devant une Cour de justice, relativement à des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, la Ville lui paye son salaire en temps supplémentaire. Un minimum de trois heures est alors payé au salarié permanent.

**14.04** Lorsqu'un salarié temporaire est appelé à témoigner, à la demande de la Ville, ou à la demande d'un tiers en relation avec ses fonctions de pompier, devant une Cour de justice, relativement à des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, la Ville lui verse alors sur présentation de pièces justificatives, la différence entre son salaire de salarié temporaire et le salaire perdu à son emploi le plus rémunérateur et ce pour un minimum de trois heures.

## **ARTICLE 15 HORAIRE, HEURE DE TRAVAIL ET MODALITÉ DE PAIE**

### **15.01 À compter de la semaine du 1<sup>er</sup> mai : (implantation de l'horaire 24 heures)**

- a) Les heures de travail des salariés permanents sont, selon un régime de rotation de 42 heures en moyenne par semaine, basées sur un cycle de quatre semaines, telles qu'illustrées en annexe « C » de la convention collective. Chaque équipe effectue sept (7) quarts de 24 heures par cycle de quatre (4) semaines, totalisant 168 heures. Les cycles de quatre semaines se répètent tant et aussi longtemps que les parties ne conviennent pas d'un nouvel horaire de travail. Les salariés sont répartis sur quatre équipes, soit les équipes 1, 2, 3 et 4 dont les quarts de travail sont de 24 heures conformément à l'horaire prévu à l'annexe « C ».

L'horaire de travail des pompiers prévu au présent article ne peut engendrer, ni ne doit être interprété comme pouvant engendrer une augmentation des coûts d'opération. Il est expressément convenu que son implantation doit se faire à coût nul pour l'employeur. Dans ce sens, les parties s'engagent à discuter des problématiques rencontrées au fur et à mesure suivant l'application de l'horaire 24 heures et appliquer des solutions assurant ce principe.

Ces 42 heures de travail sont payées à taux régulier et pour chaque semaine travaillée, le salarié reçoit un boni d'une heure qui est payée hebdomadairement. Cette heure représente le temps supplémentaire pour la 41<sup>e</sup> et la 42<sup>e</sup> heure de travail. Cette 43<sup>e</sup> heure n'est pas payée dès que le salarié a connu du sans solde dans la période de paie. Pour recevoir ce boni, le salarié doit avoir travaillé toute la période ou bien avoir financé entièrement ses absences de la période à partir de ses banques.

Lorsque le pompier est affecté temporairement en fonction supérieure à un poste de lieutenant, il est rémunéré au taux de pompier pour 42 heures et se verra octroyer une prime de 10% pour les heures réelles travaillées en fonction supérieure. Lorsque le pompier est affecté temporairement à un poste de lieutenant pour toute la semaine, la 43<sup>e</sup> heure est rémunérée au taux de pompier et la prime de 10% s'applique. Autrement, elle est payée à son taux régulier de pompier.

- b) Les heures de quart de travail sont au nombre de 24 heures. La journée de travail débute à 7h et se termine à 7h le lendemain.
- c) Les changements de relèves se font à 7h. Toutefois, un salarié, après avoir obtenu la permission de l'officier en charge, peut être relevé de sa tâche de façon hâtive à partir de 6h et de façon tardive jusqu'à 8h, en autant que le salarié qui assume la relève est sur les lieux et accepte de remplacer son confrère. Dans un tel cas, il n'y a pas de réduction de salaire, ni de paiement de temps supplémentaire.

L'officier en charge qui veut se prévaloir d'une relève tardive ou hâtive, selon les modalités qui précèdent, doit en aviser son chef aux opérations en devoir.

Ce remplacement ne peut créer de façon directe ou indirecte de temps supplémentaire.

**15.02** Les salariés sont payés par dépôt direct aux deux (2) semaines, au plus tard le jeudi avant-midi.

Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

**15.03** Dans l'éventualité d'une erreur sur la paie d'un employé en lien avec sa feuille de temps, la Ville s'engage à corriger cette erreur à la prochaine paie, en autant que l'information puisse être transmise dans les délais habituels du service de paie. Il est entendu que les corrections étant adressées durant la période de fermeture des bureaux durant le temps des Fêtes seront traitées dans les deux semaines suivant ce congé.

**15.04** Les détails suivants doivent apparaître sur le talon de paie en format électronique :

- Le nom et prénom du salarié
- La date du chèque et la période de paie
- Le nombre d'heures régulières
- Le nombre d'heures supplémentaires
- Le nombre d'heures en fonction supérieure
- Le montant net payé
- Le montant des déductions
- Gains et déductions cumulés
- L'état des heures travaillées en temps supplémentaire
- L'état des heures travaillées en fonction supérieure
- L'état de la banque d'heures de congé férié
- L'état des banques d'heures accumulées
- L'état des contributions au régime d'assurance collective
- L'état des contributions au régime de retraite

## **ARTICLE 16 SALAIRES, ALLOCATION ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

**16.01** Les taux de salaire payés pour chaque classification sont indiqués à l'annexe « I ».

- a) Pour les années 2020 et 2021, 2,25% d'augmentation sera accordé. Pour l'année 2022 et 2023, 4% d'augmentation sera accordée. Pour l'année 2024, 2,5% d'augmentation sera accordée en plus d'un ajustement en fonction de l'IPC, le cas échéant, selon les conditions prévues ci-dessous, et pour un maximum annuel d'augmentation totale de 4%. Pour l'année 2025, 2,5% d'augmentation sera accordé, en plus d'un ajustement en fonction de l'IPC, le cas échéant selon les conditions prévues ci-dessous, et pour un maximum annuel d'augmentation totale de 3,5%. Pour les années 2026, 2027 et 2028, 3% d'augmentation sera accordée, en plus d'un ajustement en fonction de l'IPC, le cas échéant, selon les conditions prévues ci-dessous, et pour un maximum annuel d'augmentation de 3,5%.

De plus, en compensation des primes de quarts versées aux autres groupes de la Ville, un rattrapage salarial est accordé aux salariés de 2% au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et de 2% au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et de 0,5% au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

- b) L'augmentation annuelle et les progressions salariales des salariés permanents dans l'échelle seront effectives le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Un pompier temporaire qui obtient sa permanence en cours d'année à une date autre que le 1<sup>er</sup> janvier, continue d'accumuler ses heures de travail régulières jusqu'à l'obtention de 2184 heures depuis sa date d'embauche ou de sa dernière augmentation d'échelon, conformément à l'article 9.02. Celui-ci obtient alors un échelon supplémentaire lorsque ses 2184 heures régulières sont complétées dans l'année de calendrier de sa nomination comme salarié permanent. Dans l'éventualité où le salarié permanent ainsi nommé ne complète pas 2184 heures régulières dans l'année de calendrier de sa nomination, celui-ci ne bénéficie pas d'un échelon supplémentaire.

c) Une indexation IPC s'ajoute à l'augmentation annuelle de 2024 à 2028 si les conditions suivantes sont remplies :

Lorsque la différence entre la MOYENNE 2 et la MOYENNE 1 (traduit en %) est supérieure à l'indexation annuelle.

Moyenne 1 : moyenne arithmétique des 12 indices mensuels de l'IPC, région de Montréal d'une année;

Moyenne 2 : la moyenne arithmétique des 12 indices mensuels de l'IPC, région de Montréal de l'année suivante.

Si tel est le cas, l'indexation IPC correspond à cet écart (moyenne 2 moins moyenne 1, traduit en %) pour un maximum de majoration annuelle établi à 4 % pour l'année 2024 et à 3,5% pour les années 2025 à 2028, incluant la majoration prévue à l'alinéa a). Cet ajustement est rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année correspondante. La rétroactivité doit s'effectuer dans les 30 jours de la publication de L'IPC de décembre de l'année précédente.

d) La Ville verse aux salariés, au 1<sup>er</sup> janvier 2029, 3% d'augmentation annuelle. Advenant un ajustement en fonction de l'IPC selon les conditions prévues ci-haut et pour un maximum annuel d'augmentation totale de 3,5%, celui-ci sera versé rétroactivement à la signature de la prochaine convention collective des pompiers.

## 16.02

a) Pour les salariés permanents, le travail exécuté en dehors des heures régulières de travail est rémunéré à 150% du taux régulier. De plus, un minimum de trois heures est rémunéré à 150% du taux régulier pour tout rappel au travail.

Nonobstant le paragraphe précédent, tout temps supplémentaire effectué de façon continue, à la fin des heures régulières de travail du salarié, est payé au taux et demi et le minimum de trois (3) heures ne s'applique pas.

b) Un salarié qui constate une erreur dans l'assignation du temps supplémentaire a trente (30) jours calendrier pour soulever, par écrit, la situation à son chef aux opérations en spécifiant la date et le lieu d'assignation du temps supplémentaire.

c) Une analyse de la situation exposée sera complétée et une réponse écrite sera envoyée au salarié dans les dix (10) jours de calendrier suivant la réception. Si, suite à l'analyse, il s'avère qu'il y a effectivement eu erreur dans l'assignation du temps supplémentaire, la situation sera corrigée en offrant à deux (2) occasions au maximum, lors du remplacement prévisible, un (1) quart de travail en temps supplémentaire pour un nombre d'heures équivalent à celui qu'il aurait dû se voir offrir, n'eût été de l'erreur. Les caractéristiques du quart seront également similaires soit jour ou nuit et jour de semaine ou fin de semaine. Si des heures de refus en lien avec cette erreur ont été octroyées, celles-ci seront retirées.

d) Advenant que le temps manqué n'a pas été repris dans l'année en cours, le tout doit être repris dans l'année suivante. Dans le cas où le salarié refuse les deux offres de quart énoncées ci-dessus, l'employeur est relevé de son obligation d'offrir les quarts et l'erreur est considérée comme étant résolue;

## 16.03 L'ordre de rappel des équipes est défini à l'annexe « G » de la présente convention collective.

Dans l'éventualité où des salariés ne sont pas à effectuer un quart de travail mais sont toutefois rémunérés par la Ville alors qu'une situation d'urgence survient, la Ville peut faire appel à leur service pour l'intervention, pourvu que ça n'empêche pas un rappel d'une équipe.

16.04 Pour les pompiers temporaires, ils sont rémunérés en temps supplémentaire lorsqu'ils sont requis de travailler plus de 160 heures sur un cycle de quatre semaines. Pour fin du calcul, la période de quatre semaines débute avec la mise en place du nouvel horaire.

16.05 Pour les fins d'application de l'article 16.02 et 16.04, tout travail exécuté en temps supplémentaire est compilé par période de 15 minutes, toute période de 15 minutes et moins étant calculée comme l'équivalent de 15 minutes à rémunérer en temps supplémentaire.

## 16.06 Remplacement de personnel

Pour toute absence autorisée prévue par la présente convention collective, le remplacement s'effectue selon la procédure prévue à l'annexe « E ». Tout salarié doit utiliser l'application en vigueur pour le rappel du personnel qui est effectué par l'officier.

Les nouveaux salariés permanents sont intégrés à la liste de temps supplémentaire en utilisant le calcul suivant : prendre le nombre des heures effectuées en temps supplémentaire pour l'ensemble des pompiers de la liste et le diviser par le nombre de pompiers sur cette liste, le chiffre obtenu par ce calcul sera utilisé pour intégrer le pompier. Dans le cas où plusieurs pompiers doivent être intégrés en même temps, le rang d'ancienneté sera utilisé.

## 16.07 Banques de temps

Cumul du temps supplémentaire pour le salarié permanent:

- a) Le salarié permanent peut choisir de cumuler pour tout le travail effectué en heures supplémentaires durant l'année jusqu'à un maximum de 84 heures en banque par année, soit du 1<sup>er</sup> décembre au 30 novembre.
- b) Le temps ainsi accumulé, et non repris au 30 novembre, est payé le ou vers le 20 décembre de chaque année.
- c) Le remplacement du salarié ne doit pas occasionner de temps supplémentaire.
- d) La demande pour un congé de temps accumulé doit être faite au directeur ou à son représentant au moins 48 heures à l'avance.
- e) Le salarié qui désire se faire payer ses heures doit en faire la demande en remplissant le formulaire prévu à cet effet et le remettre à son supérieur immédiat ou au responsable de la paie de son service. La Ville se réserve quinze (15) jours pour procéder audit remboursement.
- f) Malgré ce qui précède, un salarié permanent peut reporter jusqu'à un maximum de 24 heures de temps non repris avant le 30 novembre de chaque année, à l'année suivante uniquement, et ce, aux mêmes conditions que celles prévues aux alinéas précédents.
- g) L'Employeur peut refuser un congé en vertu de la banque de temps cumulé lorsque le congé a pour effet de priver le salarié d'une activité de formation, de perfectionnement ou d'entraînement; étant entendu que l'activité doit être fixée au plus tard deux (2) mois d'avance afin de justifier le refus de congé;

16.08 Le salarié permanent doit utiliser ses banques de temps à raison de 24 heures à la fois, à l'exception de la banque prévue à 18.01.

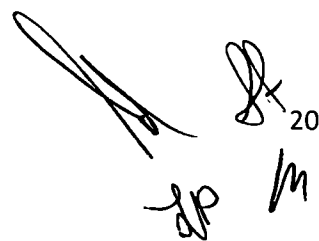
## 16.09 Boni d'ancienneté

Les salariés permanents ont droit à un boni d'ancienneté annuel en fonction de leur ancienneté au 1<sup>er</sup> mai. Pour la convention actuelle, les bonis ont été déterminés aux montants suivants :

Ancienneté au 1 <sup>er</sup> mai	Boni d'ancienneté
4 ans à moins de 10 ans	1 journée de salaire
10 ans à moins de 15 ans	2 journées de salaire
15 ans à moins de 20 ans	3 journées de salaire
20 ans à moins de 25 ans	4 journées de salaire
25 ans et plus	5 journées de salaire

Ce boni d'ancienneté est versé au plus tard lors de la première paie de juillet de chaque année. Il est entendu qu'une journée équivaut à 12 heures.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le boni d'ancienneté est calculé en fonction de la nouvelle date d'ancienneté définie à l'article 9.01 de la présente convention collective.



## 16.10 Compensation cellulaire

La Ville fournit une application mobile à tous les salariés pour le rappel de personnel. L'utilisation de cette application est obligatoire. Une allocation mensuelle de 10 \$ est versée aux salariés pour cette utilisation. La Ville ne peut faire aucune collecte de données provenant de cette application dans le but de réprimander un salarié. La présente n'a pas pour effet d'empêcher la Ville d'imposer une mesure disciplinaire le cas échéant pour la non-utilisation de l'application, tel que prévu au présent article.

## 16.11 Prime Premier répondant

Une prime pour l'ajout du service de premier répondant devra être négociée entre les parties avant sa mise en service.

## 16.12 Fonction supérieure

Sous réserve des modalités prévues à l'article 15.01 a) de la présente convention, lorsqu'un salarié agit comme Lieutenant intérim en fonction supérieure sur un remplacement long terme prévisible d'un cycle complet ou plus, celui-ci bénéficie des avantages monétaires applicables aux lieutenants. Le présent article ne s'applique pas aux conditions liées à la banque de fériés prévue à l'article 20 de la présente convention ni au boni d'ancienneté prévu à l'article 16.09.

## 16.13 Préavis de départ à la retraite

- a) Tout salarié permanent éligible à la retraite, qui a au moins 15 années d'ancienneté, est éligible à une prime de départ à la retraite.
- b) La prime est équivalente à 1 semaine par année de service à la Ville, en tant que salarié permanent, jusqu'à un maximum de 22 semaines. Cependant, le cumul des semaines s'arrête à la date normale de la retraite même si le maximum de 22 semaines n'est pas atteint.
- c) Le salarié doit aviser par écrit la direction des Ressources humaines de la date où il désire prendre sa retraite et de la façon dont il désire que la prime lui soit versée.
- d) La prime peut être versée en un seul versement au moment où le salarié part à la retraite et sa valeur est alors égale au nombre de semaines fois le salaire hebdomadaire régulier à ce moment.
- e) La prime peut aussi être payée par versement hebdomadaire, si le salarié désire prendre congé immédiatement avant sa retraite. La valeur de la prime est alors équivalente au salaire hebdomadaire. Les seuls avantages qui sont maintenus durant ce congé sont le régime de retraite et les assurances collectives excluant l'assurance salaire. L'Employeur paie ses contributions à l'assurance collective et au régime de retraite durant ce congé. Le salarié doit obligatoirement payer ses cotisations à l'assurance collective et au régime de retraite pour pouvoir continuer de bénéficier de ces avantages durant ce congé. Dans l'éventualité où le salarié décède durant cette période, le solde des semaines qui reste à payer est versé à la succession.

## 16.14 Prime de temps supplémentaire

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, la Ville verse au début de chaque année au salarié permanent une somme égale à 3 % du temps supplémentaire exécuté et rémunéré l'année précédente. Ainsi, le premier versement sera en début d'année 2025 pour le temps supplémentaire effectué du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2024.

## 16.15 Examen de la vue

À compter de la signature de la convention collective, la Ville rembourse au salarié permanent, sur présentation d'une pièce justificative, les frais d'examen de la vue, selon les modalités prévues par la SAAQ pour le maintien de la classe 4 A.

# ARTICLE 17 RÉGIME DE RETRAITE

## 17.01

21  
JP M

1. Les salariés admissibles visés par la présente ainsi que toute autre personne admissible ci-après mentionnée sont des participants au Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ).
2. La participation des salariés admissibles est obligatoire.
3. Le RRFS-FTQ est institué, modifié ou abrogé par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et il est administré par un comité de retraite, le tout conformément à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (L.R.Q., chapitre R-15.1) et ses règlements.
4. L'employeur ne peut modifier ou terminer directement ou indirectement le régime de façon unilatérale.
5. L'employeur, l'association accréditée ainsi que le comité de retraite du RRFS-FTQ doivent signer le contrat régissant l'administration du régime, notamment en ce qui concerne les tâches confiées à l'employeur par le comité de retraite, et tel contrat fait partie intégrante de la convention collective.
6. Une copie du présent article concernant le RRFS-FTQ ainsi que de toute autre disposition faisant partie de la convention collective concernant le RRFS-FTQ, et toute modification ultérieure, doivent être remises promptement au comité de retraite du RRFS-FTQ. Le comité de retraite du RRFS-FTQ s'assure que ce texte est en tout point conforme au texte du RRFS-FTQ.
7. Tous les salariés visés par la présente sont admissibles dès le premier jour de travail de l'année suivant l'année civile au cours de laquelle le salarié satisfait l'une ou l'autre des conditions suivantes :
  - a) avoir reçu de l'employeur une rémunération égale à 35% du maximum des gains admissibles ; ou
  - b) avoir effectué 700 heures de travail au service de l'employeur;
8. Le salaire cotisable est :

Pour les salariés permanents: salaire payé au taux régulier pour les heures travaillées et non travaillées, à raison de 42 heures par semaine. À chaque période de paie, la cotisation appliquée est un montant fixe (taux de cotisation en % X salaire hebdomadaire brut au taux régulier, sur la base de 42 heures.

Pour les salariés temporaires : salaire payé au taux régulier pour les heures travaillées et non travaillées, ainsi que la rémunération versée par l'employeur à l'employé lors d'absences temporaires le cas échéant (ex : CNESST). À chaque période de paie, la cotisation peut varier (taux de cotisation en % X somme des gains reçus).
9. Pour les fins de l'alinéa 8 du présent article, les périodes d'absence sans solde (identifiées à l'article 9.1 du règlement RRFS-FTQ) sont cotisables dans la mesure où le salarié désire poursuivre sa contribution durant l'absence. Dans tel cas, l'employeur continue également sa contribution. Le salarié doit faire part de sa décision rapidement au responsable des ressources humaines, au début de son absence sans solde. La Ville émet alors une facture au salarié et celui-ci doit s'acquitter de ses paiements aux échéances indiquées sur la facture, qui suivent les échéances habituelles de versement au fonds.
  - a) Pour les pompiers permanents: la cotisation est celle prévue à l'alinéa 8.
  - b) Pour les pompiers temporaires, la cotisation est calculée comme suit : moyenne de la rémunération des 52 semaines précédant l'absence sans solde (excluant le temps supplémentaire) X taux de cotisation en %.
10. Pour les autres absences sans solde prévues à la convention collective, le salarié peut contribuer au RRFS-FTQ à la condition d'assumer entièrement sa contribution et celle de l'employeur. Le salaire cotisable est celui identifié aux articles 8 et 9 le cas échéant.
11. a) La cotisation patronale au RRFS-FTQ est la suivante :
  - Du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2023 : 9% du salaire cotisable
  - Du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2024 : 10,30% du salaire cotisable

- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2027 : 11% du salaire cotisable
- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2028 : 13% du salaire cotisable sera versé comme suit : 11,75% sera versé au RRFS-FTQ et 1,25% est versé, par paie, aux salariés sous forme de prime d'ajustement afin de totaliser le 13% du salaire cotisable convenu entre les parties.

Advenant toute modification aux règles applicables au RRFS-FTQ permettant à l'employeur de cotiser davantage audit régime, la prime d'ajustement sera réduite d'un pourcentage équivalent à l'augmentation de la cotisation de l'employeur et jusqu'à un maximum de 13% du salaire cotisable. Par exemple, si les règles applicables au RRFS-FTQ permettent à l'employeur de cotiser 12,5% du salaire cotisable audit régime, la prime d'ajustement sera de 0,5% (pour un total de 13% du salaire cotisable).

Il est entendu que les dates indiquées ci-dessus sont à titre indicatif. Les cotisations suivent le calendrier de paie. Les changements de taux se font à la première paie de l'année du calendrier de paie.

12. La cotisation salariale au RRFS-FTQ est la suivante :

La cotisation des salariés admissibles est égale au coût du service courant, plus l'amortissement de tout déficit, moins la cotisation patronale, tel que défini à l'évaluation actuarielle du régime.

À la date de la signature de la présente, elle est prévue être :

- Du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2022 : 9% du salaire cotisable
- Du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023 : 9% du salaire cotisable
- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 : 9,65 % du salaire cotisable

Il est entendu que les dates indiquées ci-dessus sont à titre indicatif. Les cotisations suivent le calendrier de paie. Les changements de taux se font à la première paie de l'année du calendrier de paie.

13. L'employeur et le syndicat s'entendent pour permettre les cotisations salariales volontaires des salariés admissibles au régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ). Les employés désirant effectuer des cotisations volontaires signeront le formulaire prévu à cet effet. Une fois par mois, l'employeur transmettra les cotisations volontaires selon la méthode prévue à cet effet par l'administrateur externe. L'employé peut changer le taux de cotisations retenu une fois par année. Cet article est valable tant et aussi longtemps que les cotisations salariales volontaires sont permises par le RRFS-FTQ.

L'employeur et le syndicat s'entendent également pour permettre les contributions par déduction sur le salaire au Fonds de solidarité FTQ. Les employés désirant effectuer des contributions par déduction sur le salaire signeront le formulaire prévu à cet effet. Une fois par mois, l'employeur transmettra au Fonds de solidarité FTQ les montants ainsi prélevés. L'employeur remet immédiatement sur la paie de l'employé le crédit et la déduction d'impôt associés à sa contribution au Fonds de solidarité FTQ.

## ARTICLE 18 TRAITEMENT EN MALADIE ET ASSURANCE COLLECTIVE

### 18.01

- a) Le salarié permanent reçoit, au 1<sup>er</sup> décembre de chaque année, une banque de six (6) jours de 12 heures totalisant 72 heures de congés personnels, maladie et obligations familiales incluant les deux (2) jours payés pour maladie et/ou obligation familiale en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.
- b) Les congés pris dans cette banque le sont par journée de 12 heures, soit de 7h à 19h ou de 19h à 7h.
- c) Nonobstant ce qui précède, lorsqu'un pompier permanent doit quitter durant son quart de travail pour des raisons de maladie ou obligations familiales, le temps d'absence est débité de la banque prévue à 18.01 a). Advenant qu'il n'y ait plus de solde à ladite banque, les heures pour obligation familiale sont comptabilisées et déduites des heures prévues à 18.01 e).

23

- d) Les heures de congés prévues à l'article 18.01 a) non utilisées au 30 novembre sont payées au salarié permanent au plus tard le 22 décembre suivant.
- e) Dix (10) journées de 12 heures sans solde pour obligation familiale peuvent être utilisées par le salarié permanent et ce selon les modalités spécifiques de la *Loi sur les normes du travail*.
- f) Le salarié temporaire qui est à l'emploi de la Ville depuis au moins trois (3) mois a droit à dix (10) jours de douze (12) heures d'absence par année civile dont les deux (2) premiers jours seulement sont rémunérés pour une maladie ou obligation familiale en vertu de la *Loi sur les normes du travail*. L'indemnité versée pour chaque absence est égale à 1/20 du salaire gagné par le salarié temporaire au cours des quatre (4) semaines complètes de paye précédant la semaine du congé.

## 18.02 Invalidité de courte durée

### Absence de deux jours et moins le salarié permanent :

Lorsqu'un salarié permanent doit quitter son travail pendant sa journée parce qu'il est malade ou s'il ne se présente pas au travail pour ce même motif, le salarié assume 100 % du temps d'absence pour le quart de travail complet, ces heures étant soustraites du temps porté à sa banque de congés prévue à l'article 18.01, si applicable. Si cette banque est épuisée, l'absence est déduite de la banque de temps accumulé et par la suite sans solde.

Le salarié devra communiquer au plus tard une heure avant le début de son quart de travail.

### Absence de trois jours ou plus :

- a) À compter de la troisième journée d'absence pour maladie, la Ville assure au salarié permanent un salaire équivalent à 95 %. De façon générale, l'assurance-emploi paie 55 % du salaire du salarié et la Ville assume 40% du salaire pour totaliser 95 %.
- b) Peu importe la durée de l'absence, il est entendu qu'il ne peut y avoir plus de deux journées déduites de la banque de congés prévue à l'article 18.01 du salarié permanent pour toute la durée de l'absence.

Lorsque l'absence pour invalidité survient à l'intérieur du quart de 24 heures, la banque correspondante, conformément aux articles mentionnés ci-dessus, est déduite de la façon suivante :

Si le quart de 24 heures correspond au premier (1<sup>er</sup>) jour d'absence, l'absence sera considérée comme deux (2) jours aux fins du présent alinéa.

Si le quart de 24 heures correspond au deuxième (2<sup>e</sup>) jour d'absence, les heures réelles d'absences seront déduites en considérant que les journées sont des 12 heures.

- c) La Ville avance à l'employé 95 % de sa rémunération régulière en attendant le remboursement de la part de l'assurance emploi. Pour obtenir le remboursement de l'assurance-emploi, le salarié a la responsabilité de faire une demande à l'assurance emploi en respectant les délais avec l'aide du Service des ressources humaines. Un manquement à cette responsabilité peut entraîner pour le salarié un remboursement des sommes avancées. La période prévue pour l'invalidité de courte durée est de 15 semaines. Cependant, compte tenu des exigences propres à l'assurance-emploi (PSC), si les prestations d'assurance-emploi du salarié sont interrompues pour le motif qu'il a quitté le pays, la Ville n'assure pas le salaire durant cette période. Le salarié pourra alors prendre le temps dans sa banque de vacances.
- d) Dans le cas où l'événement ayant causé l'invalidité est couvert par un régime gouvernemental quelconque (SAAQ, IVAC ou autres), les prestations versées par la Ville seront réduites de toutes les indemnités de remplacement de salaire reçues d'un de ces organismes de sorte que les prestations totales combinées ne puissent dépasser 95% de son salaire en vigueur au début de l'invalidité.
- e) Lorsqu'un salarié est absent pour cause d'invalidité, pour plus d'un an d'absence continue, il cesse d'accumuler des heures dans sa banque de congés de l'article 18.01, de vacances ou toute autre forme de congé rémunéré.

Un an d'absence continue signifie la période comprise entre la date de la première journée d'absence jusqu'à la date anniversaire suivante.

Lors des situations d'absences ci-dessous mentionnées, tous les paiements de banques et des bonis sont reportés au retour du salarié :

- i) Accidents du travail ou de la route
- ii) Invalidité courte et longue durée
- iii) Congés parentaux
- iv) Retraits préventifs

- 18.03** Le salarié invalide doit avertir le plus tôt possible son supérieur immédiat et fournir un certificat médical indiquant la nature de la maladie, la date possible du retour au travail, de la troisième journée de l'absence. Nonobstant ce qui précède, dans l'éventualité où l'absence risque de se prolonger, afin de permettre une prise en charge rapide du dossier en assurance salaire courte durée, le salarié doit consulter le plus rapidement possible pour ainsi justifier son invalidité rétroactivement au premier jour d'absence dans la mesure du possible.
- 18.04** Tout document médical indiquant la nature de la maladie d'un salarié est remis directement au responsable du Service des ressources humaines dans la mesure du possible la journée même du rendez-vous médical ou le lendemain afin d'aviser le plus tôt possible des développements de l'arrêt de travail.
- 18.05** La Ville peut faire examiner, à ses frais, le salarié malade ou blessé par un médecin de son choix. La Ville paie les dépenses d'ordre médical occasionnées par un tel examen. Le médecin décide si l'absence du salarié est motivée et il détermine la date à laquelle il peut reprendre son travail. Les déplacements requis pour aller subir un tel examen sont remboursés au salarié conformément à la politique de déplacement de la Ville de Blainville.
- 18.06** Si le médecin conclut différemment du médecin du salarié un troisième médecin est désigné sur accord des deux médecins précédents, concernant le choix de ce médecin, lequel examine, aux frais de chacune des parties (Syndicat et Employeur), le salarié concerné. Sa décision est finale.

#### **18.07 Assurance invalidité longue durée**

À compter de la 16<sup>e</sup> semaine d'invalidité, le salarié est rémunéré en fonction des règles établies par le contrat d'assurance collective. La Ville avance au salarié les prestations d'assurance salaire longue durée qu'il pourrait être en droit de recevoir de l'assureur. En contrepartie, le salarié signe l'entente de cession des prestations pour que la Ville reçoive le remboursement directement de l'assureur.

Si l'assureur refuse ou cesse de verser au salarié les sommes prévues, celui-ci doit rembourser la Ville des sommes qui ont été avancées en trop par ce dernier.

#### **18.08 Assurance collective**

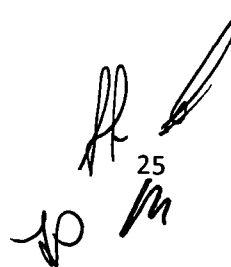
La Ville s'engage à maintenir en vigueur le régime d'assurance groupe actuel pour les salariés permanents ainsi que les nouvelles dispositions entendues entre les parties. La contribution de la Ville équivaut à 50% de la prime totale, celle du salarié est également de 50%, selon la répartition établie par l'assureur.

Lorsque les primes d'assurance sont modifiées, les parties se rencontrent afin, s'il y a lieu, de modifier ce pourcentage afin d'équilibrer la participation de la Ville (50 %) et celle des salariés (50 %) à l'ensemble des primes d'assurance collective.

##### Salariés permanents :

La Ville acquiert auprès de sa compagnie d'assurance, des couvertures d'assurance vie, d'assurance invalidité long terme, d'assurance médicaments et soins dentaires, familiale ou individuelle. Un livret explicatif est remis à chaque salarié éligible à l'assurance collective.

La Ville ne peut diminuer les protections accordées sans l'accord écrit du Syndicat.



Handwritten signatures and initials, including a large signature and the number 25.

**18.09** Le régime d'assurance collective comporte des indemnités en cas de mort accidentelle ou de mutilation selon les échelles régulièrement utilisées dans de tels cas, sur la base d'un capital assuré de 250 000 \$. Tous les salariés sont éligibles à ce régime d'assurance « mort – mutilation ».

Pour avoir droit au paiement d'indemnités en vertu de ladite police d'assurance-accident, l'accident doit être attribuable à toute cause qui survient à un assuré par le fait ou à l'occasion de son travail comme pompier ou tout autre travail commandé par la Ville, et qui entraîne pour celui-ci une blessure, une perte ou un décès. De façon générale, seront considérées comme étant « à l'occasion de son travail comme pompier », les situations suivantes :

- a) lorsque l'assuré est réellement en devoir comme pompier ou comme lieutenant;
- b) lorsque l'assuré se rend ou revient directement d'un incendie (peu importe le mode de déplacement);
- c) lorsque l'assuré participe à une pratique de feu, une parade, un essai de tout appareil pour combattre le feu ou toute démonstration à des fins préventives ou autres.

## **ARTICLE 19 VACANCES ANNUELLES**

**19.01** À compter 1er mai 2024, tout salarié a droit à :

- a) 8,4 heures de vacances par mois de service continu avec un maximum de 84 heures payées au taux de salaire régulier;
- b) 84 heures après un (1) an de service continu, payées au taux de salaire régulier;
- c) 126 heures après trois (3) ans de service continu, payées au taux de salaire régulier;
- d) 168 heures après six (6) ans de service continu, payées au taux de salaire régulier;
- e) 210 heures après douze (12) ans de service continu, payées au taux de salaire régulier;
- f) 252 heures après dix-neuf (19) ans de service continu, payées au taux de salaire régulier;
- g) 294 heures après vingt-deux (22) ans de service continu, payées au taux de salaire régulier;
- h) 8,4 heures additionnelles par année de service supplémentaire sont octroyées, après trente (30) ans de service continu jusqu'à concurrence de 42 heures.

Les vacances auxquelles un salarié a droit durant l'année, en vertu de l'alinéa précédent, s'acquiert durant l'année précédente, sauf la semaine additionnelle qu'il obtient durant l'année, le cas échéant, en changeant d'échelon de vacances selon cet alinéa, laquelle s'acquiert dans l'année du changement.

**19.02** La période de service continu donnant droit à une période de vacances est établie du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

**19.03** La semaine de vacances s'étend du lundi au dimanche inclusivement.

**19.04** Le maximum de salariés pouvant être en vacances en même temps est fixé à quatre (4) salariés par quart de travail, soit trois (3) pompiers et un (1) lieutenant ou lieutenant intérim. Si aucun lieutenant ou lieutenant intérim n'est en vacances, le ratio de trois (3) pompiers demeure.

Dans l'éventualité d'une trop grande concentration, sur un quart de travail, de salariés temporaires qui n'ont pas terminé leur période de probation, l'Employeur se réserve le droit de rééquilibrer les équipes pour le quart de travail visé.

Si le nombre de lieutenants intérimaires par quart de travail le permet, un deuxième officier pourrait être autorisé.

**19.05** La rémunération des vacances se calcule d'après le taux de salaire régulier du salarié, tel que prévu à l'article 16.01 des présentes.

**19.06**

- a) La période de prise de vacances des salariés permanents s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante, en tenant compte du choix exprimé par chacun des salariés selon leur date d'obtention de leur permanence. La totalité des heures de vacances auxquelles a droit le salarié, doit être prise durant cette période.

- b) Les vacances sont débitées en heures réelles et en quart de 24 heures ou de 48 heures selon les modalités et options prévues au tableau de l'annexe « J » de façon à ce qu'un salarié ne puisse prendre plus de semaines de vacances annuelles que son droit établi en fonction de son service continu décrit à l'article 19.02.

### **Heures résiduelles :**

Les heures résiduelles de vacances peuvent être combinées, à compter du 2<sup>e</sup> choix de vacances prévu aux alinéas d) et e) du présent article, avec des heures d'une autre banque d'heures prévues à la convention collective, de façon à permettre au salarié de prendre un quart de 24 heures ou de 48 heures de congé. Les heures que le salarié désire combiner doivent être disponibles dans la banque ciblée au moment de la demande. Un fractionnement de quart est permis seulement pour un résiduel de 12 heures qui ne peuvent être combinées avec aucune autre banque.

Lorsque la combinaison des heures résiduelles de vacances nécessite de prendre plus d'heures dans une autre banque que le résiduel de vacances disponible, la demande pour la prise desdites heures doit être adressée à la direction du Service 48 heures à l'avance et ne peut en aucun temps occasionner de temps supplémentaire.

Le solde des heures en deçà de 12 heures seulement seront rémunérées à la fin de la période de référence si elles n'ont pu être combinées avec une autre banque de temps.

- c) Le choix des vacances se fait à partir d'une liste affichée par le directeur vers le 15 mars de chaque année et les salariés doivent indiquer leur choix avant le 15 avril.
- d) Le lieutenant et le lieutenant intérimaire ne peuvent indiquer que deux choix de vacances. Le premier tour ne peut comporter plus de l'équivalent en heures de trois semaines. Le deuxième choix ne peut être fait que lorsque tous les lieutenants et lieutenants intérimaires d'un même quart de travail auront exprimé leur premier choix, et ce, par ancienneté.
- e) Le salarié permanent ne peut indiquer que deux choix de vacances. Le premier tour ne peut comporter plus de l'équivalent en heures de trois semaines. Le deuxième choix ne peut être fait que lorsque tous les salariés d'un même quart de travail auront exprimé leur premier choix, et ce par ancienneté. Le salarié qui n'exprime pas à ce moment un ou ses deux choix de vacances peut les fixer en tout temps, après préavis d'au moins sept jours, et l'employeur lui accorde, le cas échéant, ses vacances en respectant le ratio prévu à l'article 19.04.
- f) Les dates choisies et autorisées ne peuvent être changées qu'après entente entre le directeur et le salarié concerné, à condition que les changements en question n'affectent pas les vacances déjà choisies par les autres salariés et sous réserve de l'application du ratio prévu à l'article 19.04.

**19.07** Le salarié qui devient invalide avant le début de la période déterminée pour la prise de ses vacances peut les reporter à une date ultérieure à l'intérieur de la même année civile, date qui est fixée après entente avec le directeur du service. Dans l'éventualité où ce salarié ne pourrait prendre les vacances qu'il a en banque avant le 30 avril, il peut choisir de les prendre ou de les monnayer dès son retour au travail.

### **19.08 Vacances de salariés temporaires**

- a) Les salariés temporaires à l'emploi de l'Employeur en date de la signature de la présente convention bénéficient des congés annuels prévus à l'article 19.01 de la convention en fonction de leur service continu à la Ville à la fin d'une année de référence établie du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante, conformément à l'article 19.02 de la convention, et ce, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021;
- b) Le choix des vacances des employés temporaires se fait en fonction du rang qui leur est attribué à leur embauche. La prise de vacances des salariés temporaires demeure soumise aux exigences de l'annexe « H » de la convention collective, telle que, notamment, l'interdiction de prendre des congés à l'intérieur des périodes de formations / entraînement obligatoires, du 15 décembre et du 15 janvier et du 20 juin au 15 septembre, ainsi que les obligations relatives à l'acceptation et aux refus de quarts;
- c) Pour le salarié temporaire ayant droit à 126 heures ou moins de vacances en vertu de l'article 19.01, la rémunération des vacances des salariés temporaires est calculée en fonction du revenu brut du salarié temporaire au cours de

l'année de référence prévue à l'article 19.02 de la convention collective et est versée au plus tard le 30 juin qui suit; le salarié temporaire ne reçoit donc aucune rémunération lors de la prise du congé;

Pour le salarié temporaire ayant droit à plus de 126 heures de vacances en vertu de l'article 19.01, la rémunération des vacances des salariés temporaires est calculée en fonction des heures régulières travaillées par le salarié temporaire au cours de l'année de référence prévue à l'article 19.02 de la convention collective et est versée au plus tard le 30 juin qui suit; le salarié temporaire ne reçoit donc aucune rémunération lors de la prise du congé;

d) Les salariés temporaires sont également assujettis aux articles 19.03 à 19.07 de la convention collective.

**19.09** Un salarié muté à la demande de la Ville sur une équipe différente peut changer les semaines de vacances non prises, à son choix, en ne tenant pas compte du quantum de vacances prévu à l'article 19.04.

## ARTICLE 20 CONGÉ FÉRIÉ

**20.01** La Ville accorde aux salariés permanents régis par la présente convention 156 heures.

Cette banque, monnayable uniquement, est payée au salarié permanent vers le 15 juin de l'année en cours.

Il est entendu que ces heures sont accordées pour une année complète. Si le salarié ne travaille pas toute l'année, il devra rembourser le trop-payé au prorata du service effectué. Ledit remboursement se fera par le biais de la paie, ou, s'il est impossible de récupérer toutes les heures par le biais de la paie, par le biais d'une facture émise par la Ville, qui devra être payée sur réception.

**20.02** Le salarié temporaire reçoit un montant équivalent à 4% de son salaire brut régulier, en compensation des jours fériés. Ce montant est payé à chaque période de paie et ne peut être accumulé.

## ARTICLE 21 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

**21.01** Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à un salarié permanent de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé avec traitement au cours de la dernière période de l'étalement de son traitement.

**21.02** Est admissible au régime de congé à traitement différé tout salarié permanent qui compte au moins cinq années de service au moment du début de la participation de ce salarié au régime.

N'est pas admissible au régime tout salarié permanent qui est en assurance invalidité, qui bénéficie de prestations de la C.N.E.S.S.T., en assurance salaire, ou qui est en congé sans solde au moment de l'entrée en vigueur du contrat. Par la suite, les dispositions prévues au contrat pour de telles situations s'appliquent.

L'employeur se donne le droit de limiter le nombre de salariés permanent simultanément en congé à traitement différé dans un même Service. Malgré ce qui précède, un (1) salarié par équipe est autorisé à bénéficier du présent article simultanément.

**21.03** À moins d'extension prévue au contrat, le régime de congé à traitement différé peut s'appliquer uniquement selon la période dudit contrat et la durée du congé déterminée au tableau ci-après, ainsi que selon les pourcentages suivants du traitement versé au cours du contrat :

DURÉE DE CONGÉ	DURÉE DE PARTICIPATION DU RÉGIME (contrat)			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %

8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

- 21.04** Le salarié permanent doit revenir au travail, après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant la durée du contrat ou à la fin de celui-ci, selon la date du congé.
- 21.05** Un salarié permanent qui désire prendre un congé à traitement différé doit adresser une demande à la direction des Ressources humaines afin de remplir le contrat apparaissant à l'annexe « D »
- 21.06** La Ville et le salarié permanent signent, le cas échéant, le contrat prévu à l'annexe « D ».
- 21.07** Le même salarié ne peut bénéficier de plus d'un congé à traitement différé, quelle qu'en soit la durée, par période de cinq ans.

## ARTICLE 22 CONGÉS SOCIAUX

Tous les salariés régis par la présente convention collective, bénéficient des congés sociaux payés dans les cas énumérés ci-après.

Dans l'application de cet article il s'agit de quart de travail de 24 heures calendriers consécutifs à l'événement et prévu à l'horaire du salarié.

- 22.01** Lors de son mariage : 2 quarts de 24 heures, consécutifs à l'événement.
- 22.02** Lors du mariage d'un enfant, d'un enfant du conjoint, d'une sœur, d'un frère, du père ou de la mère : un quart de 24 heures coïncidant avec le jour du mariage.
- 22.03** Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : deux quarts de 24 heures et possibilité de prendre un troisième quart dans les banques ou en sans solde, pris au choix du salarié dans les 30 jours suivants l'événement. La salariée en congé de maternité n'a pas le droit à ce congé.
- 22.04** Lors du décès du conjoint, d'un enfant, d'un enfant du conjoint, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 2 quarts de 24 heures.
- 22.05** Lors du décès d'un des grands-parents, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une bru, d'un gendre ou d'un des petits-enfants: un quart de 24 heures coïncidant avec le jour des funérailles.
- 22.06** Lors du décès d'un oncle ou d'une tante : un quart de 24 heures coïncidant avec le jour des funérailles.
- 22.07** Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de vacances ou congés payés en vertu de la présente convention, sauf pour les dispositions prévues aux articles 22.01, et 22.02.
- 22.08** Dans tous ces cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 22.09 Congé sans solde**  
Le salarié permanent qui cumule sept ans de service à titre de salarié permanent et/ou de temporaire-régulier a droit, sur demande écrite faite au moins trois mois à l'avance, à un permis d'absence sans solde dont la durée ne peut être inférieure à 3 mois et ne peut excéder 12 mois.
- Le salarié ne peut bénéficier dudit congé qu'une seule fois par 10 années de service à titre de permanent.

29  
M

Pour la durée de son congé, le salarié peut contribuer au régime d'assurance collective et au régime de retraite à la condition d'assumer la totalité de ses primes ainsi que celles de la Ville.

Le salarié n'accumule pas d'ancienneté en ce qui a trait aux classes salariales pendant son congé sans solde.

Les vacances, congés fériés, absences pour maladie et autres avantages similaires prévus à la convention sont réduits proportionnellement à la durée de ce congé. Les vacances demeurent non payables.

## ARTICLE 23 DROITS PARENTAUX

### 23.01

- a) Le ou la salarié(e) permanent qui a un (1) an de service au moment de son départ en congé de maternité, de paternité ou d'adoption et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime québécois d'assurance parentale (RQAP), est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir, sur présentation de son relevé du RQAP, une indemnité correspondant à un pourcentage de son salaire hebdomadaire régulier pour chaque semaine où il ou elle reçoit des prestations de maternité, paternité, parental ou d'adoption jusqu'à concurrence du nombre de semaines déterminées au tableau des pourcentages d'indemnités en fonction du régime choisi.
- b) Pour les fins du présent paragraphe, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations qu'un(e) salarié(e) permanent(e) a droit de recevoir en vertu du RQAP, et ce, sans tenir compte des montants pouvant être soustraits en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du RQAP.
- c) Le ou la salarié(e) permanent(e) peut participer au régime de retraite et aux régimes d'assurances collectives sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.
- d) De plus, le ou la salarié(e) permanent bénéficie des avantages suivants : accumulation de vacances, accumulation de congés personnels et des congés flottants, conservation et accumulation de son ancienneté, droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir, conformément aux dispositions de la convention collective comme s'il ou elle était au travail. Le ou la salarié(e) permanent(e) ne peut bénéficier des congés fériés durant son absence ou les reporter.
- e) Lors du retour au travail, il est de la responsabilité du ou de la salarié(e) d'informer son officier de sa disponibilité à effectuer du temps supplémentaire le dimanche suivant la fin de sa semaine de RQAP.

### 23.02 Congé de maternité:

- a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue. La pompière peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines continues.
- b) Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard vingt (20) semaines après la semaine de l'accouchement.
- c) Elle doit informer son supérieur immédiat de sa date de départ et celle du retour prévu par écrit le plus tôt possible ou au plus tard trois (3) semaines avant la date prévue de son départ en congé de maternité. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par un professionnel de la santé habilité à effectuer un suivi de la grossesse.

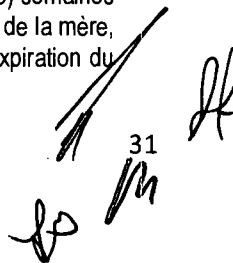
- d) L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- e) Si l'état de santé de la salariée l'oblige à cesser de travailler plus tôt, elle doit alors fournir un certificat médical comme prévu à l'article 18.03. Si le médecin de la salariée la juge inapte à reprendre le travail, celle-ci a droit aux bénéfices de maladie prévus aux présentes.
- f) La salariée qui désire revenir au travail après l'accouchement doit signaler son intention à son supérieur immédiat au moins trente (30) jours avant son retour.
- g) À son retour, la Ville reprend la salariée à son emploi, dans la même fonction qu'elle occupait au début de son absence ou au poste qu'elle a obtenu suite à un affichage durant son congé. La période d'essai dans la nouvelle fonction débute à la date du retour de la salariée dans la fonction.

#### 23.03 Congé de paternité :

- a) Le ou la salarié(e) dont la conjointe accouche a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant.
- b) Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine de la naissance.
- c) Il ou elle doit informer son supérieur immédiat de sa date de départ prévue par écrit le plus tôt possible ou au plus tard trois (3) semaines avant la date prévue de son départ en congé de paternité.
- d) Les dispositions du congé de paternité s'appliquent à la conjointe de la mère qui a donné naissance, si cette conjointe est reconnue sur l'acte de naissance et qu'il s'agit d'un projet parental commun.
- e) Lors de la naissance, le père ou la conjointe comme décrit au paragraphe d) a droit à deux (2) quarts de congés pris au choix comme prévu à l'article 22.03 ainsi qu'un troisième quart dans ses banques ou sans solde.
- f) À son retour, la Ville reprend le ou la salariée à son emploi, dans la même fonction qu'il ou elle occupait au début de son absence ou au poste qu'il ou elle a obtenu suite à un affichage durant son congé. La période d'essai dans la nouvelle fonction débute à la date du retour du ou de la salarié(e) dans le Service.

#### 23.04 Congé pour adoption

- a) Un ou une salarié(e) a droit à deux (2) quarts de congés pris au choix ainsi qu'un troisième quart dans ses banques ou sans solde, à l'occasion de l'adoption d'un enfant et ce, selon les dispositions prévues à l'article 22.03.
- b) Le congé d'adoption peut être fractionné en journées à la demande du ou de la salarié(e). Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.
- c) Le ou la salarié(e) qui adopte un enfant a droit à un congé parental sans salaire d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues. Il se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié.
- d) Le ou la salarié(e), qui adopte légalement un enfant qui n'est pas celui de son (sa) conjoint(e) a droit à un congé parental pouvant débiter la semaine de l'arrivée de l'enfant ou dans le cas de l'adoption d'un enfant placé chez le ou la salarié(e), à la date de la requête en ordonnance de placement. Dans le cas d'une adoption hors Québec, le congé peut commencer au plus tôt, deux (2) semaines avant la semaine où l'enfant est confié physiquement à l'un des parents en vue de son adoption.
- e) Le ou la salarié(e) doit aviser son supérieur immédiat par écrit le plus tôt possible ou au plus tard trois (3) semaines avant la date de début et de la fin du congé. Le délai peut être moindre s'il est requis par l'état de santé de la mère, du nouveau-né ou de l'enfant adopté. Si le ou la salarié(e) à l'intention de revenir au travail avant l'expiration du congé, il doit aviser par écrit son supérieur immédiat dans les mêmes délais.

31  


- f) Le ou la salarié(e) qui bénéficie d'un congé d'adoption a droit aux dispositions de l'article 23.01.
- g) Durant le congé pour l'adoption, le ou la salarié(e) bénéficie des avantages prévus à l'article 23.01 c) et d).
- h) Un congé sans solde est également accessible au père ou à la mère dans le cas de l'adoption d'un enfant, et ce, aux conditions et dispositions prévues à l'article 23.04.

**23.05 Congé parental**

- a) En plus du congé de maternité et de paternité, le ou la salarié(e) peut bénéficier d'un congé parental sans salaire d'une durée maximale de soixante-cinq (65) semaines continues.
- b) Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, selon les dispositions de l'article 23.03 a) et b). Il se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié.
- c) Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du ou la salarié(e) est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.
- d) Durant la période d'absence prévue au paragraphe en congé parental selon le régime choisi, le ou la salarié(e) peut faire une demande de prolongation de congé sans salaire pouvant aller jusqu'à deux (2) ans au total. La demande de prolongation doit être présentée à la Ville trente (30) jours avant la date prévue pour la fin du congé de maternité, paternité et/ou parental. Durant son congé, le ou la salarié(e) peut en tout temps retourner à son travail, en avisant le directeur des Ressources humaines au moins trente (30) jours avant la date qu'elle prévoit revenir au travail.
- e) Si des modifications sont apportées à la demande de prestations du RQAP en cours de congé, un nouveau relevé doit être présenté à l'employeur pour fins de calculs.
- f) Durant la période de prolongation du congé parental prévue au paragraphe d), seule l'ancienneté continue de s'accumuler.

Cependant, le ou la salarié(e) peut maintenir les régimes d'assurance maladie et d'assurance vie collective ainsi que le régime de retraite en assumant entièrement les contributions.

- g) À la fin du congé parental, l'Employeur doit réintégrer le ou la salarié(e) au poste qu'il occupait au moment de son départ ou au poste qu'il a obtenu, lors d'un affichage, avec les mêmes avantages.

**Tableau des pourcentages d'indemnités (Ville + RQAP) :**

Régime	Base	Pourcentage d'indemnité	Particulier	Pourcentage d'indemnité
<b>Maternité</b> (exclusive à la mère donnant naissance)	18 semaines	- Ville : 15% du salaire hebdomadaire régulier - RQAP : 70% du salaire	7 Semaines	- Ville : 15% du salaire hebdomadaire régulier - RQAP : 75% du salaire
			8 Semaines	- Ville : 10% du salaire hebdomadaire régulier - RQAP : 75% du salaire
<b>Paternité</b>	5 semaines	- Ville : 15% du salaire hebdomadaire régulier - RQAP : 70% du salaire	3 semaines	- Ville : 15% du salaire hebdomadaire régulier - RQAP : 75% du salaire

32  
M

<b>Parental et Adoption (volet parental)</b>	7 semaines	- Ville : 15% du salaire hebdomadaire régulier - RQAP : 70% du salaire	25 Semaines	- Ville : 10% du salaire hebdomadaire régulier - RQAP : 75% du salaire
	2 semaines	- Ville : 30% du salaire hebdomadaire régulier - RQAP : 55% du salaire		
	23 semaines	- Ville : Aucune indemnité - RQAP : 55% du salaire		
	4 semaines*	- Ville : Aucune indemnité - RQAP : 55% du salaire	3 semaines*	- Ville : Aucune indemnité - RQAP : 75% du salaire
		*(Dans le cas où 8 semaines de prestations parentales partageables ont été versées à chaque parent.	*(Dans le cas où 6 semaines de prestations parentales partageables ont été versées à chaque parent.	
<b>Adoption (prestations non-partageables)</b>	5 semaines	- Ville : 15% du salaire hebdomadaire régulier - RQAP : 70% du salaire	3 semaines	- Ville : 15% du salaire hebdomadaire régulier - RQAP : 75% du salaire
<b>Adoption Accueil et soutien relatives (partageables entre les parents adoptants)</b>	13 semaines	- Ville : 15% du salaire hebdomadaire régulier - RQAP : 70% du salaire	4 semaines	- Ville : 15% du salaire hebdomadaire régulier - RQAP : 75% du salaire
			8 semaines	- Ville : 10% du salaire hebdomadaire régulier - RQAP : 75% du salaire

\*En référence à l'article 23.00 a), les pourcentages sont à titre indicatif et sont ajustés en fonction des prestations de RQAP réelles.

**Nouvelles dispositions du RQAP (conгés supplémentaires accordés)**

Régime	Base	Particulier
<b>Parental – Naissances ou adoption multiples (prestations non-partageables)</b>	5 semaines de congés supplémentaires	3 semaines de congés supplémentaires
<b>Parental ou adoption (parent seul)</b>	5 semaines de congés supplémentaires	3 semaines de congés supplémentaires

**ARTICLE 24 MUTATION ET REMPLACEMENT DU PERSONNEL**

**24.01** Pour fins du présent paragraphe, mutation signifie le transfert en permanence d'un salarié d'une équipe de travail à une autre. Le salarié muté sans son consentement est informé par écrit des motifs de sa mutation.

À moins de raisons exceptionnelles, le salarié comptant plus de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté ne peut être muté sans son consentement.

- 24.02** Les salariés permanents impliqués dans ces changements doivent en être avisés 30 jours à l'avance, sauf dans le cas d'une situation exceptionnelle.
- 24.03** Il est loisible à deux salariés de présenter une demande conjointe de mutation. Ces deux salariés doivent soumettre chacun leur demande dûment signée au directeur du service. Celui-ci accorde ces mutations en fonction des exigences du service. Dans le cas de refus d'une demande, les raisons motivant ce refus sont fournies au salarié sans pour autant faire l'objet d'un grief. Lorsque la mutation est acceptée, les salariés ne pourront, pour une période de douze (12) mois, demander une autre mutation. Cela comprend également les affichages de postes vacants.
- 24.04** Sauf pour des motifs exceptionnels, il n'y a pas de mutation de salarié entre le 15 décembre d'une année et le 15 janvier de l'année suivante.
- 24.05** Le Service peut garder en devoir l'équipe sortante en fin de quart sans obligation de rappel de personnel; dans un tel cas, les salariés de l'équipe sortante ne sont pas obligés de rester sauf lorsque la règle du vis-à-vis s'applique ou que le salarié est sur une intervention.

## ARTICLE 25 ÉCHANGES DE TEMPS

### 25.01 Échange de temps

Les salariés peuvent échanger du temps de travail entre eux seulement. Ils doivent remplir un formulaire à cet effet. En cas d'échange de quarts, aucun salarié n'est payé au taux du temps supplémentaire. Le salarié qui s'est fait remplacer par un confrère doit lui-même obligatoirement remettre à celui-ci l'équivalent du quart de travail dans les 120 jours suivant le congé.

Un remplacement est une entente contractuelle entre deux salariés. L'employeur n'est pas tenu responsable d'aucune façon dans le cas où un salarié ne respecte pas ses engagements envers un collègue relativement à l'échange de quart de travail.

#### **Autorisation**

L'autorisation d'un remplacement relève de la direction.

#### **Demande écrite**

Le salarié qui désire se faire remplacer doit adresser sa demande écrite sur le formulaire à cet effet et le remettre à la direction au moins le quart avant la date de l'échange. Le demandeur et le remplaçant doivent signer la demande de remplacement avant le début dudit remplacement.

#### **Modalités d'échange**

On échange un quart de 24 heures contre un quart de 24 heures seulement.

#### **Remise du temps**

Le salarié qui s'est fait remplacer par un confrère doit lui-même obligatoirement remettre à celui-ci l'équivalent du temps remplacé dans les 120 jours suivant le congé.

#### **Raison personnelle**

Le salarié n'est pas tenu de motiver la demande de remplacement. Il doit s'assurer que l'échange de temps a bien été autorisé.

#### **Qualification**

Le remplaçant doit posséder les mêmes qualifications que le demandeur au moment de son remplacement.

#### **Formation**

Un remplacement ne devra pas avoir pour effet de priver un salarié d'une activité de formation, de perfectionnement ou d'entraînement, planifiée au moment de la demande. Un échange de temps entre deux salariés n'est donc pas permis lorsque les formations sont prévues, sauf si l'échange de temps concerne des journées et personnes qui suivent la même formation.

## **48 heures maximum**

Un remplacement ne doit pas avoir pour effet de maintenir un salarié en devoir plus de 48 heures consécutives.

## **Responsabilité**

Le remplacement est la responsabilité du remplaçant.

Le salarié qui ne peut fournir sa prestation de travail lors d'un remplacement suite à un accident de travail, une maladie professionnelle, un accident ou une maladie avec certificat médical, doit convenir des modifications requises des modalités de remplacement avec la direction du service.

- 25.02** En cas d'inobservation de l'entente de remplacement entre les deux salariés, la Ville comble le quart de travail. La Ville déduira le nombre d'heures d'une de ses banques et le cas échéant sur la paie du salarié fautif.
- 25.03** Un salarié peut effectuer un maximum de 15 échanges annuellement. Ces échanges de quarts sont non cumulables d'une année à l'autre. L'échange de quarts doit s'effectuer pour des quarts de travail complets entre pompiers ayant les mêmes qualifications. Le demandeur et le remplaçant se voient débités pour l'échange de quart.

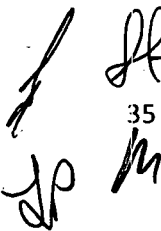
## **ARTICLE 26 SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 26.01** Dans l'éventualité d'une entente ou d'une unification des services d'incendies ou annexion à d'autres municipalités, ou de tout autre projet similaire, ou de la création de nouveaux postes de pompiers permanents à temps plein additionnels, la Ville s'engage à donner préséance aux membres du Syndicat des pompiers du Québec, section locale Blainville SCFP-7114 à l'emploi du Service.
- 26.02** Aucun salarié permanent n'est congédié ou mis à pied, ni ne subit de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique ou de transformations ou de modifications quelconques dans les structures ou le système administratif de la Ville ainsi que dans les procédés de travail.
- 26.03** La Ville reconnaît la sécurité d'emploi aux salariés permanents, sous réserve de son droit de suspendre ou de congédier.
- 26.04** Si la Ville modifie substantiellement les fonctions exercées par les salariés en poste au moment de la signature de la présente convention ou crée de nouvelles fonctions, les conditions de travail relatives à ces fonctions doivent être négociées entre les parties et, à défaut d'entente dans les 60 jours, la mésentente est soumise directement à l'arbitrage conformément à la présente convention.

## **ARTICLE 27 DISPOSITIONS DIVERSES**

- 27.01** En matière de surveillance électronique, l'Employeur s'engage à respecter l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Dans l'éventualité où l'Employeur désire installer un équipement de surveillance électronique sur un lieu de travail, il rencontre le Syndicat avant ladite installation afin de lui exposer les raisons de cette mesure.
- 27.02** Un salarié ne peut être tenu de payer les dommages matériels causés par un accident ou par la perte d'un équipement lorsque celui-ci survient dans l'exercice de ses fonctions ou à l'intérieur de son mandat de salarié au sein du Service, si les gestes reprochés ne sont pas faits de façon malicieuse.
- 27.03** Les salariés ont priorité sur les stagiaires. Il est convenu qu'un pompier doit toujours accompagner un stagiaire lors de tous travaux de pompiers.

Un stagiaire ne peut pas compléter l'absence d'un salarié sur un quart de travail.

Handwritten signatures and initials, including a large 'M' and a smaller 'M' with the number '35' above it.

**28.01** La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 décembre 2028. Par ailleurs aux fins de l'application de la Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et règlement des différends dans le secteur municipal, RLRQ chapitre R-8.3, la présente convention collective lie les parties depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Malgré ce qui précède, aucune condition de travail prévue à la présente convention n'a de portée rétroactive, excepté ce qui est expressément prévu à l'article 28.07 de la présente convention.

Malgré les termes des paragraphes précédents, les conditions de travail applicables aux salariés concernant l'application de l'horaire incluses dans la précédente convention continuent de s'appliquer, et ce, jusqu'à la mise en place du nouvel horaire 24 heures du Service incendie et ce, peu importe la date de la mise en place de ce nouvel horaire; étant entendu que l'implantation du nouvel horaire est prévue au mois de mai 2024. De façon plus spécifique, les articles à maintenir dans la précédente convention sont les suivants :

• Article 4 : Définition : Attribution de quart, Horaire des pompiers, Quart jour et journée de travail
• Article 15 : Horaire, heures de travail et modalité paie : 15.01 et 15.02
• Article 19 : Vacances annuelles : Sous réserve de l'article 28.02 de la présente
• Article 22 : Congés sociaux
• Article 25 : Échanges de temps : Sous réserve de l'article 28.03 de la présente
• Annexe C : Horaire de travail
• Annexe E : Procédure remplacement de personnel
• Annexe G : Rappel des équipes : Conserver la notion des équipes et sous réserve de ce qui est prévu à 28.04
• Annexe H : Obligation des employés temporaires de la convention collective 2012-2019

**28.02** Nonobstant ce qui précède, l'article 19 appelé « Vacances annuelles » devra s'appliquer tel que décrit dans la convention actuelle pour les choix de vacances de la période du 1<sup>er</sup> mai 2024 au 30 avril 2025.

**28.03** À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, en vue de faciliter la transition entre les horaires 18 échanges de temps sont permis pour l'année 2024.

Les échanges de temps encourus avant l'implantation du nouvel horaire, doivent être conclus au plus tard le 28 avril 2024 et ne peuvent avoir pour effet de faire travailler un salarié plus de 48 heures consécutives avec le chevauchement du nouvel horaire 24 heures qui entrera en vigueur au mois de mai 2024.

**28.04** À compter de la signature les notions entourant le rappel lors d'une urgence entre en vigueur.

**28.05** Malgré les dispositions de l'article 28.01, les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'au renouvellement d'une prochaine convention collective conformément aux lois en vigueur ou jusqu'au prononcé par un arbitre de différend ou d'une sentence en tenant lieu.

**28.06** Les annexes et lettres d'ententes font partie intégrante de la présente convention collective.

**28.07** La rétroactivité des salaires, au 1<sup>er</sup> janvier 2020, est versée au plus tard 60 jours après la signature de la convention collective. Seuls les salaires sont rétroactifs et se détaillent comme suit :

- Salaire de base (incluant les absences qui composent le salaire de base)
- Salaire en temps supplémentaire
- Bénéfices pour pompier temporaires
- Absences temporaires (congés avec solde prévus à la convention collective)
- 43<sup>e</sup> heure
- Banque d'heures de fériés

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective de travail, en la Ville de Blainville, ce 25 JANVIER 2024.

Pour la Ville

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Pour le Syndicat

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

12 FEV 2024 AM 10:48

*[Handwritten marks]*  
37  
*[Handwritten marks]*

maj: 2023-12-19

RANG	NOM	PRENOM	TYPE D'EMPLOYÉ	DATE EMBAUCHE INITIALE AU SSI * (Date de service continu)	DATE D'OBTENTION DE LA PERMANENCE**
1			Lieutenant	1985-02-15	2009-01-30
2			Pompier	1991-02-14	2009-01-30
3			Pompier	1991-04-12	2009-01-30
4			Lieutenant	1993-06-15	2009-01-30
5			Pompier	1997-09-05	2009-01-30
6			Lieutenant	1998-11-20	2009-01-30
7			Pompier	2000-12-07	2009-01-30
8			Lieutenant	2003-03-06	2009-01-30
9			Pompier	2004-07-08	2009-01-30
10			Pompier	2005-01-18	2009-01-30
11			Lieutenant	2005-01-18	2009-01-30
12			Pompier	2005-01-18	2009-01-30
13			Pompier	2005-01-18	2009-01-30
14			Lieutenant	2005-01-18	2009-01-30
15			Pompier	2005-03-02	2009-01-30
16			Pompier	2005-05-04	2009-01-30
17			Pompier	2005-05-04	2009-01-30
18			Pompier	2005-06-08	2010-05-19
19			Pompier	2000-12-07	2014-06-02
20			Lieutenant	2005-05-04	2014-10-20
21			Pompier	2005-06-08	2015-01-01
22			Pompier	2005-12-28	2015-01-01
23			Lieutenant	2007-08-22	2015-04-06
24			Pompier	2007-08-22	2016-12-26
25			Pompier	2008-03-25	2016-12-26
26			Pompier	2009-10-13	2017-10-09
27			Pompier	2009-10-13	2018-01-01
28			Pompier	2009-10-13	2018-01-01
29			Pompier***	2009-10-13	2018-01-01
30			Pompier	2009-10-13	2018-01-01

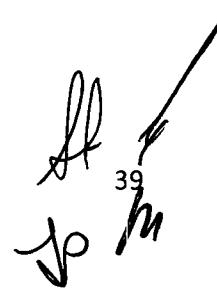
Handwritten signature and initials, including the number 38.

RANG	NOM	PRENOM	TYPE D'EMPLOYÉ	DATE EMBAUCHE INITIALE AU SSI* (Date de service continu)	DATE D'OBTENTION DE LA PERMANENCE**
31			Pompier	2010-06-01	2018-01-01
32			Pompier***	2010-06-17	2019-01-21
33			Pompier***	2011-07-12	2019-12-31
34			Pompier	2011-08-09	2019-12-31
35			Pompier	2011-09-13	2019-12-31
36			Pompier	2015-03-23	2019-12-31
37			Pompier	2015-03-23	2019-12-31
38			Pompier	2005-03-02	2019-12-31
39			Pompier	2005-01-18	2020-03-02
40			Pompier	2017-12-19	2023-09-11

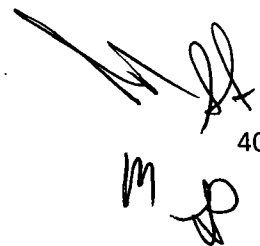
\* Articles: 16.01; 16.09; 16.13 a) 19.01 (droit);

\*\* Articles: 11; 16.13 b); 19.06 (choix) ; 23.01;

\*\*\* pompiers éligibles à la fonction supérieure (Lieutenants intérimaires) en fonction l'article 11.05.

39  


RANG	NOM.	PRENOM	TYPE D'EMPLOYÉ	DATE DE SERVICE CONTINU (POMPIERS)
1			Temporaire	2005-05-04
2			Temporaire	2015-03-23
3			Temporaire	2017-12-19
4			Temporaire	2017-12-19
5			Temporaire	2017-12-19
6			Temporaire	2017-12-19
7			Temporaire	2023-07-13
8			Temporaire	2023-07-13
9			Temporaire	2023-07-13
10			Temporaire	2023-07-13
11			Temporaire	2023-07-13
12			Temporaire	2023-07-13
13			Temporaire	2023-07-13



40



## CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU  
ENTRE

LA VILLE DE BLAINVILLE  
ci-après appelée «la Ville»

ET

NOM : \_\_\_\_\_ PRÉNOM : \_\_\_\_\_

ADRESSE : \_\_\_\_\_

ci-après appelé «le salarié»

### I. Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_

### II. Durée du congé à traitement différé

Le congé à traitement différé est d'une durée de \_\_\_\_\_, soit du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.

Au retour du congé, le salarié reprend son poste. Si son poste a été aboli ou s'il a été déplacé conformément à la convention, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

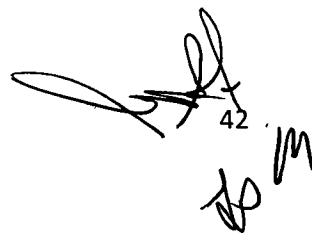
### III. Traitement

Pour toute la durée du présent contrat, le salarié reçoit \_\_\_\_\_ pour cent (\_\_\_\_\_% ) du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention. Ce contrat ne peut excéder six ans de la date de sa signature.

### IV. Avantages

a) Pour toute la durée du présent contrat, le salarié bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- accumulation de l'ancienneté;
- assurance-groupe à cent pour cent (100 %) du salaire durant les années travaillées et durant le congé à traitement différé, payée par les deux parties à raison de cinquante pour cent (50 %) chacune;
- régime de retraite à cent pour cent (100 %) du salaire durant les années travaillées et le congé à traitement différé, payée par les deux parties à raison des contributions prévues à la convention collective.



42

EXEMPLE d'un contrat de cinq ans, durant lequel le salarié est payé à 80% de son salaire pour les quatre premières années et prend son congé à traitement différé dans la cinquième année :

#### Durant les quatre années travaillées

- le salarié recevra 80 % de son salaire brut de base, plus le temps supplémentaire et les primes auxquelles il a droit à 100 %; le 20 % sera versé par la Ville dans un compte bancaire destiné au congé à traitement différé et aucuns frais d'administration ne seront facturés au salarié;
- les déductions à la source, A.E, R.Q.A.P. (salarié, employeur) seront déduites à 100% au cours des années travaillées. Les déductions à la source, R.R.Q (salarié, employeur) et le FSS (employeur seulement), sont déduites du salaire versé ;
- les déductions relatives aux assurances collectives et au fonds de pension seront aussi déduites à 100% au cours des années travaillées;
- les cotisations syndicales seront calculées selon les règles de l'association des pompiers du Québec;
- les jours de congés maladie remboursables de l'année en cours lui seront payés à 80 % pour ainsi accumuler le 20 % dans son compte pour le congé à traitement différé;
- sa participation au régime de retraite du salarié sera basée sur 100 % de son salaire;
- il sera assuré par l'assurance-groupe de la façon suivante : 100 % de son salaire pour l'assurance long terme, l'assurance-vie, l'assurance médicaments et l'assurance dentaire.

#### Durant son congé à traitement différé :

- a) Le salarié peut choisir de recevoir les sommes accumulées dans un compte bancaire destiné à son congé à traitement différé selon le mode suivant:

- un seul versement global au début du congé;
- un versement toutes les périodes de paie pour la durée du congé;

Le salarié devra aviser la Ville par écrit de son choix au moins 30 jours avant le début de son congé à traitement différé;

Les déductions prélevées sur le ou les versement(s) sont les suivantes :

- Impôt fédéral et provincial;
  - Régime des rentes du Québec (RRQ);
  - Fonds de pension
  - Assurances collectives
  - Cotisations syndicales
- Les parties ne contribuent pas à l'assurance-emploi (A-E), ni au Régime Québécois d'Assurance Parentale (RQAP).
  - Durant la période de congé, la Ville maintient sa contribution au régime des rentes du Québec (RRQ), au fonds de service de santé (FSS) et au régime de santé et sécurité au travail.
- b) Pendant son congé à traitement différé, le salarié n'a droit à aucune des primes prévues à la convention.
- c) Aux fins des vacances, le congé à traitement différé constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé à traitement différé, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes. Les vacances sont réputées avoir été prises pour le nombre de jours de vacances annuelles auxquelles le salarié a droit au prorata de la durée du congé.

d) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, le salarié a droit à tous les autres bénéfices de sa convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.

#### V. Retraite, désistement ou démission du salarié

Advenant la retraite, le désistement ou la démission du salarié, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

- a) Le salarié n'a pas bénéficié du congé à traitement différé (traitement non versé) :  
le salarié reçoit les sommes accumulées dans son régime plus les intérêts accumulés depuis la dernière date de versement des intérêts (déduction faite des impôts);
- b) Le congé à traitement différé est en cours :  
le salarié reçoit le solde restant (non encore versé) des sommes accumulées dans son régime plus les intérêts accumulés depuis la dernière date de versement des intérêts (déduction faite des impôts).

#### VI. Mise à pied ou congédiement du salarié

Advenant la mise à pied ou le congédiement du salarié, le congé prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues aux paragraphes a) et b) de l'article V s'appliquent alors.

#### VII. Décès du salarié

Advenant le décès du salarié pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement. Tel que requis par la loi, la Ville versera à la succession du salarié les sommes restantes dans le compte bancaire prévu pour les congés différés ainsi que les intérêts accumulés.

#### VIII. Invalidité, lésion professionnelle ou accident du travail

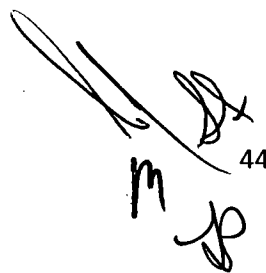
- a) L'invalidité survient au cours du congé à traitement différé :  
Le salarié reçoit le traitement prévu au présent contrat jusqu'à concurrence des 105 premiers jours. À la date initiale prévue pour son retour au travail, s'il demeure invalide, il reçoit les prestations d'invalidité prévues à la convention collective.
- b) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris :  
Période de 0 à 6 mois

Le salarié ne continue pas de participer au présent contrat durant sa période d'invalidité et a le choix de reporter ou non son congé à traitement différé de la durée de son invalidité.

##### Période de 6 mois et plus

Le salarié ne participe pas au présent contrat. Il pourra reporter son congé à traitement différé d'au plus deux ans de la date initiale prévue au contrat. Après ces deux ans, s'il est encore en invalidité, le présent contrat est annulé et une entente sera prise pour le remboursement des sommes accumulées à son nom.

La Ville accumule les sommes retenues (20 % par exemple) dans un compte bancaire destiné à cette fin, incluant les intérêts. Aucuns frais d'administration ne seront facturés au salarié.



44

IX. Lésion professionnelle ou accident du travail

Lorsque survient une lésion professionnelle ou un accident du travail, l'article s'applique à la date de l'événement. Toutefois, le contrat prend fin après deux ans d'interruption et l'article V des présentes s'applique alors.

X. Congé de maternité, de paternité et parental

Si le congé de maternité de paternité, d'adoption ou de parental survient avant ou pendant la prise de congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période équivalente au congé de maternité, de paternité, d'adoption et le congé parental du salarié; le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions des articles 23.00 s'appliquent, et les indemnités prévues audit article sont établies sur la base du traitement régulier.

L'objectif du présent contrat est de permettre au salarié d'accumuler à l'avance des sommes pour bénéficier d'un congé à traitement différé. Ce contrat doit donc, en tout temps, être interprété comme ne conférant aucun autre avantage supplémentaire que celui de bénéficier, à la fin du programme choisi, d'un congé à traitement différé sans coût additionnel pour la Ville.

Il est entendu que le présent contrat doit respecter les règles fiscales applicables en la matière et, advenant que l'une ou l'autre des dispositions du présent contrat soit incompatible avec ces règles, les parties devront y remédier de la façon la plus juste et équitable pour le salarié.

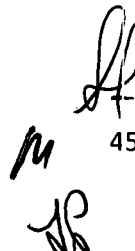
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Blainville, ce \_\_\_\_\_ e jour du mois de \_\_\_\_\_ de l'an \_\_\_\_\_

LA VILLE DE BLAINVILLE

SIGNATURE DU SALARIÉ

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
45

**REMPLACEMENT DE PERSONNEL**  
**Priorité des appels à effectuer**

**DÉFINITIONS**

- **Sortant** : Correspond au lieutenant, lieutenant intérimaire ou pompier, selon le cas, qui vient de terminer un quart de travail.
- **Entrant** : Correspond au lieutenant, lieutenant intérimaire ou pompier, selon le cas, qui débutera lors du prochain quart de travail.

**LIEUTENANTS**

ABSENCE AVANT LE QUART DE TRAVAIL	
1.	Lieutenants intérimaires sur l'équipe entrants
2.	Lieutenants sortants
3.	Lieutenants intérimaires sortants
4.	Lieutenants sur les autres équipes non en devoir
5.	Lieutenants intérimaires sur les autres équipes non en devoir

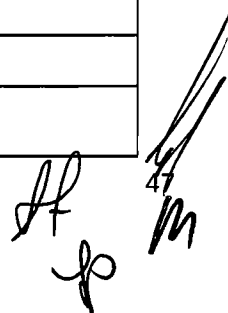
ABSENCE PENDANT LE QUART DE TRAVAIL	
1.	Lieutenants intérimaires sur l'équipe en devoir
2.	Lieutenants entrants
3.	Lieutenants intérimaires entrants
4.	Lieutenants sur les autres équipes non en devoir
5.	Lieutenants intérimaires sur les autres équipes non en devoir

**POMPIERS**

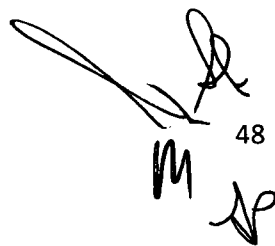
ABSENCE AVANT LE QUART DE TRAVAIL	
1.	Pompiers temporaires
2.	Pompiers permanents sortants
3.	Pompiers permanents sur les autres équipes non en devoir

ABSENCE PENDANT LE QUART DE TRAVAIL	
1.	Pompiers temporaires
2.	Pompiers permanents entrants
3.	Pompiers permanents sur les autres équipes non en devoir

Vestimentaire SSIB	Points	Commentaire de la direction
Accessoire: Chaussettes, le bas de couleur noir - courts (paquet de 2)	19	Minimum de 4 x item Maximum 10
Chandail: POLO M/L STYLE MILITAIRE 8165 manches longues (XSMALL à 5XLARGE TALL)	121	Minimum de 2 x item
Chandail: POLO STYLE MILITAIRE 8160 manches courtes (XSMALL à 5XLARGE TALL)	98	Minimum de 2 x item
Chaussure: Bottes Stealth Force 8.0 (noir)	168	1 x item (soulier ou botte au choix)
Chaussures de travail Timberland pro réaction à embout en composite (noir et rouge)	124	1 x item (soulier ou botte au choix)
Pantalon: Bermuda short tactique flexforce (marine foncé) 8843 (grandeur 24 à 60)	121	
Pantalon: Cargo stretch flexforce (marine foncé) #8823 (grandeur 24 à 60)	121	2 x item
Accessoire: Casquette modèle 182NB avec broderie du Service en couleurs en façade (sans la mention Blainville et Incendie) et broderie SSIB côté gauche	30	
Accessoire: Ceinture sans logo	23	
Accessoire: Chaussettes, le bas de couleur noir - long	8	Maximum 15
Accessoire: Chaussettes, le bas de couleur noire - long mérinos	29	Maximum 15
Accessoire: Cravate blue-black à clip ou régulière avec logo (toute grandeur)	34	
Accessoire: Épaulette d'éligible à lieutenant et Lieutenant	31	Officier seulement
Accessoire: Gant blanc de cérémonie (pour les événements et cérémonies)	23	
Accessoire: Gants cuir noirs (chevreuil)	39	
Accessoire: Insigne de Képi - éligible à lieutenant	22	Officier seulement Maximum 1 avec l'achat d'un képi
Accessoire: Insigne de Képi - pompier	22	Maximum 1 avec l'achat d'un képi
Accessoire: Insigne de portefeuille	45	Maximum 1
Accessoire: Insigne, Porte insigne en cuir (Gros)	45	Maximum 1
Accessoire: Insigne, Porte insigne en cuir (Petit)	29	Maximum 1
Accessoire: Képi - éligible à lieutenant	110	Officier seulement et Maximum 1
Accessoire: Képi - pompier	99	Maximum 1
Accessoire: Leatherman OHT	138	Maximum 1
Accessoire: Sac de sport (nouveau) Atlantis Waterproof Gear Bag (L) - GBW-1L	100	Maximum 2
Accessoire: Short d'entraînement #TS246 (Couleur Navy)	22	
Accessoire: Sous-vêtement bas - Louis Garneau	35	Maximum 5
Accessoire: Sous-vêtement haut - Louis Garneau	34	Maximum 5
Accessoire: Tuque avec broderie couleur du logo du Service (sans la mention Blainville et Incendie)	34	


  
 AF  
 M

Chandail: <u>Mock Neck, COL CHEMINÉE, M/C - M&amp;L Collection (marine foncé) GP5200 (XSMALL à 5XLARGE TALL)</u>	29	
Chandail: <u>Mock Neck, COL CHEMINÉE, M/L - M&amp;L Collection (marine foncé) GP5300 (XSMALL à 5XLARGE TALL)</u>	31	
Chandail: <u>POLO STYLE MILITAIRE B.COOL 8130 manches courtes (XSMALL à 5XLARGE TALL)</u>	109	
Chandail: <u>T-shirt dry-fit (XSMALL à 5XLARGE TALL)</u>	37	Maximum 15
Chaussure: <u>Soulier lacé noir (pour les événements et cérémonies) Ecco Helsinki (noir) 05010400101</u>	164	Maximum 1
Chemise: <u>Manche longue (bleu moyen) SP1801 (XSMALL à 5XLARGE TALL)</u>	41	
Literie: <u>Couverture polar tan 70 x 90 po.</u>	60	Maximum 1
Literie: <u>Drap-housse lit simple 39x75x12- (12/bte)</u>	20	Maximum 2
Literie: <u>Drap plat lit 66 po. X 104 po. (12/bte)</u>	24	Maximum 2
Literie: <u>Oreiller Prestige standard L'1456</u>	27	Maximum 1
Literie: <u>Taie d'oreiller blanc standard 42*36 po. (12/bte)</u>	5	Maximum 2
Manteau: <u>Parka 3 en 1 manteau - broderie du logo du Service (Blainville et Incendie) côté cœur et SSIB au dos coquille interne - logo du Service (Blainville et Incendie) côté cœur (XSMALL à 5XLARGE TALL)</u>	516	
Manteau: <u>Veste micromolleton - broderie du logo du Service (Blainville et Incendie et grade en dessous incendie côté cœur)</u>	64	
Pantalon <u>polylaine (pompier et lieutenant - répartition sur 3 ans ou 4 ans)</u>	155	
Veston <u>cérémonial (tunique polylaine) (pompier et lieutenant - répartition sur 3 ans ou 4 ans)</u>	632	



48

## ORDRE DE RAPPEL DES ÉQUIPES

<b>l'équipe en devoir est la suivante :</b>	<b>Rappel de personnel 10-06-1</b>	<b>Rappel de personnel 10-06-2</b>	<b>Rappel de personnel 10-06-3</b>
<b>Équipe 1</b>	<b>l'équipe entrante</b>	<b>l'équipe suivante</b>	<b>l'équipe 2e suivante</b>
<b>Équipe 2</b>	<b>l'équipe entrante</b>	<b>l'équipe suivante</b>	<b>l'équipe 2e suivante</b>
<b>Équipe 3</b>	<b>l'équipe entrante</b>	<b>l'équipe suivante</b>	<b>l'équipe 2e suivante</b>
<b>Équipe 4</b>	<b>l'équipe entrante</b>	<b>l'équipe suivante</b>	<b>l'équipe 2e suivante</b>

**Rappel lors d'une urgence :**

- a) Les salariés auront 30 minutes pour se rendre à la caserne. Une fois ce délai expiré, l'officier-cadre en devoir décidera si le salarié présent sera admis.
- b) Lors du rappel de personnel, un minimum d'un lieutenant ou lieutenant intérimaire et trois pompiers sont requis.
- c) La rémunération applicable lors des rappels se calcule à compter de l'heure de l'appel plutôt que de l'appel initial.
- d) Lors de rappels, advenant le manque d'officier, le Service procède uniquement au rappel d'un officier, incluant un lieutenant intérimaire.
- e) Lors d'un rappel de personnel après le quart et que l'employé est toujours en devoir, ce rappel est considéré comme une continuité en temps supplémentaire. Toutefois, si l'employé s'est prévalu d'une relève hâtive, et qu'il est toujours en devoir, étant considéré au travail jusqu'à 7h pour les fins de cet énoncé.

- 1- Nombre de pompiers temporaires : un minimum de 10 pompiers temporaires, le nombre est décidé par la Direction du service.
- 2- Sur un quart de travail, il ne peut y avoir plus de 50 % du nombre de salariés. Il est entendu qu'un pompier temporaire de plus de cinq (5) ans de service et un minimum de 5460 heures travaillées ne compte pas comme un temporaire aux fins du présent ratio des pompiers temporaires.
- 3- Les employés temporaires sont rémunérés aux heures réelles travaillées. Toute heure excédant 160 heures par cycle sera rémunérée au taux du temps supplémentaire.
- 4- Le pompier temporaire peut refuser à 10 reprises annuellement des quarts offerts à l'exception des périodes du 15 décembre au 15 janvier, du 20 juin au 15 septembre et à l'exception des deux périodes de formations et/ou entraînements obligatoires déterminées par la direction du Service où il doit accepter 100% du ou des quart(s) offert(s) dans une semaine de travail.
- 5- Aucun refus ne sera comptabilisé si le pompier temporaire est à son emploi principal, cependant ce dernier doit fournir, dans les 15 jours ouvrables suivant le refus, une preuve écrite dispensée par son employeur (via le Service des ressources humaines ou de la paie) indiquant le nom de son employeur, sa date d'embauche ainsi que son horaire de travail. Passé ce délai un refus automatique sera comptabilisé. Un seul emploi principal est autorisé au dossier du pompier temporaire.

Nonobstant ce qui précède, advenant que tous les pompiers temporaires aient refusé le quart, les modalités de l'alinéa 11 du présent annexe s'appliquent seulement pour les samedis.

- 6- Un maximum de 15 échanges de temps annuellement est possible comme demandeur ou remplaçant entre l'ensemble des pompiers, de toutes équipes confondues, ces échanges de temps ne peuvent être considérés à titre de temps supplémentaire.
- 7- Pour toutes activités, incluant les activités planifiées, le nombre d'heures offert correspond à la durée de l'activité et le pompier temporaire sera payé pour la durée de l'activité seulement, avec un minimum de 3 heures.
- 8- Tout pompier temporaire doit participer à 100 % des formations et/ou entraînements dans les deux périodes déterminées par l'employeur pour maintenir son lien d'emploi avec la Ville.

### Modalités de distribution des remplacements

- 9- Lors de la distribution des quarts de travail, le pompier temporaire choisit des quarts complets (24 heures ou 48 heures). Le pompier temporaire ne peut travailler plus de 48 heures continues. Aucun don de quart n'est autorisé.
- 10- Lors de la distribution des quarts (24 ou 48 heures), les appels sont effectués par ordre de date d'embauche.
- 11- Lors de la distribution des quarts de travail, si tous les pompiers temporaires refusent le quart de travail, le pompier ayant la date d'embauche la plus récente se voit attribuer un refus. Par la suite, l'offre du quart se fait par ordre inverse de date d'embauche et tous les pompiers ayant refusé le quart se voient attribuer un refus jusqu'à ce qu'un pompier temporaire accepte le quart.
- 12- Lors d'un remplacement imprévu, les demandes faites au pompier temporaire, s'il est passé 9h, ne seront pas comptabilisées comme un refus.
- 13- Le choix des semaines de travail en lien avec les vacances des pompiers permanents : doit se tenir entre le 15 avril et le 30 avril :
  - 1<sup>er</sup> tour, minimum cinq semaines (obligatoire), s'il reste au minimum 5 semaines à prendre, le choix se fait par date d'embauche;
  - 2<sup>e</sup> tour, l'ensemble des semaines restantes doivent être comblées par des temporaires, et le choix se fait par date d'embauche;

- Toutes les semaines de vacances doivent être distribuées. Advenant que certaines semaines ne soient pas sélectionnées, les semaines restantes seront attribuées au même nombre de pompiers temporaires que le nombre de semaines restantes, et ce, par ordre inverse de date d'embauche; le choix des semaines à attribuer se fait par date d'embauche.
- 14- Dans les cas de remplacements à long terme ou de remplacement de vacances, les pompiers temporaires sont appelés sur tous les rappels d'équipe auxquels ils sont attirés.
- 15- Remplacement à long terme :
- Tout remplacement décidé par la Direction du service, de plus d'un (1) mois, est offert au temporaire par date d'embauche.
  - Durant cette période de remplacement, le pompier temporaire ne peut se prévaloir des conditions du permanent.
- 16- Tout temps supplémentaire doit d'abord être offert aux pompiers permanents avant les pompiers temporaires, une fois que les cent soixante-huit (168) heures ont été travaillées par chacun des pompiers temporaires.

#### **Vacances du pompier temporaire :**

- 17- À l'extérieur des périodes précisées à l'alinéa 4 de la présente, après autorisation de la Direction, un maximum de 4 pompiers temporaires peut se prévaloir en même temps de vacances sans solde, et ce, conformément au droit prévu à l'article 19.01 de la convention collective et à l'annexe « J ». Seules les demandes effectuées une semaine à l'avance seront traitées.

#### **Modalités particulières**

- 18- À compter de la signature de la convention collective, un maximum de 3 pompiers permanents peuvent devenir pompier temporaire. Une fois l'obtention du statut temporaire, ils ne peuvent redevenir pompier permanent à la Ville de Blainville. Aucun autre pompier permanent ne pourra se prévaloir du statut de pompier temporaire tant qu'un de ces trois pompiers n'aura pas quitté la Ville de Blainville.
- 19- La Ville reconnaît la sécurité d'emploi à un minimum de 10 salariés temporaires ayant passés leur période de probation, sous réserve de son droit de suspendre ou de congédier. Cette sécurité d'emploi n'est en vigueur que dans la mesure où le Service compte 40 salariés permanents. Dans l'éventualité où le Service ne compte pas 40 salariés permanents, la présente clause ne s'applique pas.

Nonobstant ce qui précède, la Ville convient de reconnaître la sécurité d'emploi aux employés temporaires inscrit à l'annexe « B » au moment de la signature de la convention collective. Lorsqu'ils quittent la Ville, cela n'a pas pour effet de reconnaître la sécurité d'emploi au(x) futur(s) employé(s) embauché(s) sous réserve du minimum prévu au paragraphe précédent.

51  
JP M

moj: 2023-12-20

Classe (échelons)	2019	2020	2021		2022		2023	2024	2025		2026	2027	2028	2029*
	2.5% + 0.20\$	2.25%	2.00%	2.25%	2.00%	4.00%	4.00%	2.50%	0.50%	2.50%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%
		Augmentation	Rattrapage	Augmentation	Rattrapage	Augmentation	Augmentation	Augmentation (min. 2.5%, max. 4%)	Rattrapage	Augmentation (min. 2.5%, max. 3.5%)	Augmentation (min. 3%, max. 3.5%)	Augmentation (min. 3%, max. 3.5%)	Augmentation (min. 3%, max. 3.5%)	Augmentation (min. 3%, max. 3.5%)
1	20.72 \$	21.19 \$	21.61 \$	22.10 \$	22.54 \$	23.44 \$	24.38 \$	24.99 \$	25.11 \$	25.74 \$	26.51 \$	27.31 \$	28.13 \$	28.97 \$
2	22.62 \$	23.13 \$	23.59 \$	24.12 \$	24.60 \$	25.58 \$	26.60 \$	27.27 \$	27.41 \$	28.10 \$	28.94 \$	29.81 \$	30.70 \$	31.62 \$
3	24.53 \$	25.08 \$	25.58 \$	26.16 \$	26.68 \$	27.75 \$	28.86 \$	29.58 \$	29.73 \$	30.47 \$	31.38 \$	32.32 \$	33.29 \$	34.29 \$
4	26.43 \$	27.02 \$	27.56 \$	28.18 \$	28.74 \$	29.89 \$	31.09 \$	31.87 \$	32.03 \$	32.83 \$	33.81 \$	34.82 \$	35.86 \$	36.94 \$
5	28.34 \$	28.98 \$	29.56 \$	30.23 \$	30.83 \$	32.06 \$	33.34 \$	34.17 \$	34.34 \$	35.20 \$	36.26 \$	37.35 \$	38.47 \$	39.62 \$
6	30.24 \$	30.92 \$	31.54 \$	32.25 \$	32.90 \$	34.22 \$	35.59 \$	36.48 \$	36.66 \$	37.58 \$	38.71 \$	39.87 \$	41.07 \$	42.30 \$
7	32.15 \$	32.87 \$	33.53 \$	34.28 \$	34.97 \$	36.37 \$	37.82 \$	38.77 \$	38.96 \$	39.93 \$	41.13 \$	42.36 \$	43.63 \$	44.94 \$
8	34.06 \$	34.83 \$	35.53 \$	36.33 \$	37.06 \$	38.54 \$	40.08 \$	41.08 \$	41.29 \$	42.32 \$	43.59 \$	44.90 \$	46.25 \$	47.64 \$
Lieutenant	37.43 \$	38.27 \$	39.04 \$	39.92 \$	40.72 \$	42.35 \$	44.04 \$	45.14 \$	45.37 \$	46.50 \$	47.90 \$	49.34 \$	50.82 \$	52.34 \$

- 2020: Augmentation de 2.25%
- 2021: Rattrapage de 2% et augmentation de 2.25%
- 2022: Rattrapage de 2% et augmentation de 4%
- 2023: Augmentation de 4%
- 2024: Augmentation de 2.5% (minimum 2.5% jusqu'à un maximum de 4%)
- 2025: Rattrapage de 0.5% et augmentation de 2.5% (minimum 2.5% jusqu'à un maximum de 3.5%)
- 2026: Augmentation de 3% (minimum 3% jusqu'à un maximum de 3.5%)
- 2027: Augmentation de 3% (minimum 3% jusqu'à un maximum de 3.5%)
- 2028: Augmentation de 3% (minimum 3% jusqu'à un maximum de 3.5%)
- 2029\* : Selon l'article # 16.01 d)

## ANNEXE « J » Tableau des droits et choix de vacances

SEMAINES DE VACANCES	HEURES DE VACANCES	OPTIONS À CHOISIR	NOMBRE DE SEMAINES DE VACANCES								HEURES DE VACANCES RÉSIDUELLES *	
			1	2	3	4	5	6	7	8		
8	336	Option A	48	48	48	48	48	48	48	48		0
		Option B	48	48	48	48	48	48	24	24		0
7	294	Option A	48	48	48	48	48	48				6
		Option B	48	48	48	48	48	24	24			6
6	252	Option A	48	48	48	48	48					12
		Option B	48	48	48	48	24	24				12
5	210	Option A	48	48	48	48						18
		Option B	48	48	48	24	24					18
4	168		48	48	48	24						0
3	126		48	48	24							6
2	84		48	24								12

\* Heures pouvant être combinées selon les modalités prévues à 19.06 b)