

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-5273

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-4332

EMPLOYEUR VILLE DE SAINTE-ANNE-DE-BEAUPRÉ 9336, AVENUE ROYALE SAINTE-ANNE-DE-BEAUPRÉ QC G0A 3C0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE SAINTE-ANNE-DE-BEAUPRÉ - SCFP 7150 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL (QUÉBEC) H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2024-06-19	Nombre de salariés visés : 27	Date début : 2023-01-01
Date dépôt : 2024-06-25		Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Sylvie Jobin
Préposé(e) à l'émission

2024-07-15
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

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE SAINTE-ANNE-DE-BEAUPRÉ

ci-après désignée « la Ville »



Sainte-Anne
de-Beaupré

ET

SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC,
SECTION LOCALE SAINTE-ANNE-DE-BEAUPRÉ – SCFP 7150,
ci-après désigné « le Syndicat »



2023 - 2027

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	4
ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION.....	5
ARTICLE 4 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	6
ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE	9
ARTICLE 6 - REPRÉSENTANTS SYNDICAUX.....	10
ARTICLE 7 - REPRÉSENTATION DE L'EMPLOYEUR.....	11
ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS.....	12
ARTICLE 9 - PROCÉDURE D'ARBITRAGE	13
ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ.....	14
ARTICLE 11 - HEURES DE TRAVAIL.....	17
ARTICLE 12 - SALAIRES ET PRIMES	18
ARTICLE 13 - VACANCES ANNUELLES	19
ARTICLE 14 - JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS.....	20
ARTICLE 15 - CONGÉS SOCIAUX.....	21
ARTICLE 16 - CONGÉ SANS SOLDE.....	22
ARTICLE 17 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	23
ARTICLE 18 - ACCIDENTS DE TRAVAIL	24
ARTICLE 19 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE ET REER	26
ARTICLE 20 - AFFAIRES JUDICIAIRES.....	27
ARTICLE 21 - VÊTEMENTS, ÉQUIPEMENTS OU UNIFORMES.....	28
ARTICLE 22 - DISPOSITIONS DIVERSES	29
ARTICLE 23 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	30
ARTICLE 24 - MESURE DISCIPLINAIRE.....	31
ARTICLE 25 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	32
ARTICLE 26 - SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	33
ARTICLE 27 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	34
ANNEXE « A » - LISTE D'ANCIENNETÉ DES POMPIERS.....	35
ANNEXE « B » - CLASSIFICATION ET SALAIRES	37

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 La Ville reconnaît le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Sainte-Anne-de-Beaupré comme étant le seul agent négociateur pour représenter tous les pompiers couverts par le Tribunal Administratif du travail en date du 9 août 2022.
- 1.02 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de la Ville d'administrer et de gérer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.
- 1.03 La convention s'applique à tous les pompiers couverts par le certificat d'accréditation.
- 1.04 Le pompier en période d'essai bénéficie de tous les avantages de la convention collective à l'exception de la procédure de grief si l'Employeur met fin à son emploi.
- 1.05 L'Employeur avise le Syndicat par écrit du nom des nouveaux salariés embauchés et envoie une copie à l'exécutif syndical.

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 2.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir des relations harmonieuses et ordonnées entre la Ville et ses pompiers représentés par le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Sainte-Anne-de-Beaupré - SCFP 7150.
- 2.02 La forme masculine utilisée dans cette convention collective désigne, s'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 L'Employeur conserve tous ses droits de gérance ou de direction à moins qu'ils soient expressément limités par une clause de la convention collective.

ARTICLE 4 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4.01 Invalidité

Si les dispositions d'une loi d'ordre public deviennent applicables aux salariés régis par la convention collective et accordent des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention collective, ces avantages prévalent automatiquement.

4.02 Interprétation et définition

Dans la convention, les expressions et les termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose;

1. Ancienneté

Telle que définie à l'article 10 de la convention.

2. Classification

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

3. Convention collective

La présente convention collective signée par les parties.

4. Employeur

La Ville de Sainte-Anne-de-Beaupré.

5. Syndicat

Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Sainte-Anne-de-Beaupré - SCFP 7150.

6. Grief

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

7. Période d'essai

La période d'essai à laquelle un pompier, nouvellement embauché, est soumis pour devenir un pompier temps partiel. La durée de la période d'essai est d'un an.

8. Pompier

Tout salarié couvert par le certificat d'accréditation émis en date du 9 août 2022.

9. Pompier temps partiel

Le pompier qui a complété sa période d'essai.

10 Pompier à l'essai

Tout salarié couvert par le Certificat d'accréditation émis en date du 9 août 2022 et qui n'a pas terminé sa période d'essai.

11 Harcèlement psychologique

Le terme « harcèlement psychologique » se définit comme une conduite vexatoire qui se manifeste soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

12 Appel

Désigne toute intervention relevant du service de la protection contre les incendies. Il couvre la période qui débute au moment où est donnée l'alarme et se termine après la remise des équipements en condition, à la suite d'une intervention.

4.03 Entente individuelle

Aucune entente individuelle, relative à des conditions de travail prévues dans la convention collective, ne peut être conclue entre un salarié et l'Employeur à moins qu'elle ne soit faite par écrit et entérinée par le Syndicat.

4.04 Tableau d'affichage

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau exclusif pour ses affichages, à l'exception des avis concernant ses élections, ses assemblées et ses activités syndicales ou sociales, tout autre avis doit être préalablement approuvé par la directrice des ressources humaines avant d'être apposé sur ce tableau.

Les parties s'entendront sur la localisation de ce tableau.

Un salarié ou l'Employeur ne doit pas retirer les avis affichés par le Syndicat. Le Syndicat ou un salarié ne doit pas toucher les avis affichés par l'Employeur.

4.05 Annexes et lettres d'entente

Toutes les annexes de cette convention collective font partie intégrante de la convention collective.

4.06 Copies de la convention collective (livrets)

Le syndicat fait imprimer les copies de la convention collective sous forme de livret 8.5" X 11". Les frais de mise en page et d'impression de la convention collective sont payés par l'Employeur à cent pour cent (100 %).

4.07 Discrimination

Un salarié visé par l'accréditation, a droit à la reconnaissance et à l'exercice en égalité de tous droits et avantages de la convention collective sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

4.08 Respect mutuel

L'Employeur s'engage à traiter le salarié avec considération et équité. Le Syndicat s'engage à favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager le salarié à fournir un travail loyal et honnête.

4.09 Harcèlement psychologique

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

4.10 Coordonnés du salarié

C'est le devoir d'un salarié d'avertir l'Employeur, par écrit, de tout changement de son adresse et son numéro de téléphone. Si un salarié ne le fait pas, l'Employeur n'est pas responsable s'il n'est pas capable de le rejoindre.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01 Tout pompier doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention collective.
- 5.02 L'Employeur s'engage à prélever le montant de la cotisation syndicale à tous les pompiers et de l'envoyer au Syndicat des pompiers et pompières du Québec, au lieu et adresse de celui-ci, au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant.
- Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, des renseignements nécessaires, du montant de la cotisation à prélever et de l'adresse du Syndicat.
- 5.03 Malgré la clause 5.01, la Ville ne sera pas tenue de congédier un pompier parce que le Syndicat l'a refusé comme membre ou éliminé de ses rangs.
- 5.04 Au cours du mois de janvier de chaque année, L'Employeur remet au Syndicat une liste des pompiers, leur fonction ainsi que leur date d'embauche.
- 5.05 Une copie de la résolution d'engagement d'un nouveau pompier sera remise au Syndicat.
- 5.06 Le Syndicat a le droit d'afficher ses avis relatifs aux affaires syndicales sur les tableaux de la caserne fournis à cet effet. Cependant, tout affichage devra être signé par un délégué syndical et ne pourra porter préjudice à l'Employeur ou à ses représentants.

ARTICLE 6 - REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

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

6.05 Membres du comité exécutif

Tout salarié membre du comité exécutif du Syndicat peut obtenir un permis d'absence sans solde pourvu qu'au préalable, le Syndicat en fasse la demande par écrit au moins trois (3) jours à l'avance à l'Employeur et qu'il spécifie la durée de cette absence.

6.06 Fonction permanente du Syndicat

Tout salarié nommé à une fonction permanente du Syndicat peut obtenir un permis d'absence sans solde d'une durée maximale d'un (1) an pourvu qu'au préalable, le Syndicat en fasse la demande par écrit au moins trois (3) jours à l'avance à l'Employeur et qu'il spécifie la durée de cette absence.

ARTICLE 7 - REPRÉSENTATION DE L'EMPLOYEUR

7.01 Un salarié se croyant lésé dans les droits accordés par la convention collective doit, seul ou accompagné d'un membre de l'exécutif, tenter de régler verbalement la mésentente avec son supérieur immédiat.

Si les circonstances ne permettent pas une telle rencontre, le salarié ne perd pas pour autant ses droits.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 8.01 C'est le désir mutuel des parties aux présentes de régler équitablement, et dans le plus bref délai possible, toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de cette convention.
- 8.02 Tout grief doit faire l'objet d'une plainte écrite du comité de grief du Syndicat et doit être remise au greffier-trésorier de l'Employeur dans les trente (30) jours ouvrables suivants l'événement qui lui a donné naissance et ce délai est de rigueur.
- L'exposé du grief contient sommairement les faits qui sont à son origine, de façon à pouvoir identifier le problème soulevé, il doit contenir, à titre indicatif, le correctif requis ainsi que les clauses de la convention qui n'ont pas été respectées.
- 8.03 L'Employeur, par son conseil municipal, rend sa décision dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent immédiatement la première séance régulière tenue après que le grief ait été soumis au greffier-trésorier, conformément à la clause 8.02.
- 8.04 Si la décision du conseil municipal n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivants l'échéance mentionnée à la clause 8.03 et ce délai est de rigueur.
- 8.05 Les frais, honoraires et dépenses de l'arbitre seulement sont partagés à parts égales entre les deux (2) parties.
- 8.06 Un arbitre ne peut par sa décision, à la suite de l'audition d'un grief, soustraire, ajouter ou modifier les clauses de la convention collective.
- 8.07 Le choix de l'arbitre se fait selon la procédure prévue par le *Code du travail*.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE D'ARBITRAGE

- 9.01 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage sans qu'on ait d'abord franchi toutes les étapes prévues à la procédure de griefs.
- 9.02 Tout grief déferé à l'arbitrage est entendu par un arbitre choisi par entente mutuelle ou à défaut nommé par le ministre, à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 9.03 Les pouvoirs de l'arbitre sont ceux que lui accorde le *Code du travail*. Cependant, l'arbitre n'a pas juridiction pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de la convention collective ni pour en modifier, ajouter, ou annuler quelque partie que ce soit.
- 9.04 Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à raison de cinquante pour cent (50 %) par chacune des parties. Chaque partie paie les frais et honoraires de ses témoins et représentants.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

- 10.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en semaines et en jours travaillés par un pompier au sein de la prévention des incendies de la Ville de Sainte-Anne-de-Beaupré depuis sa date d'embauche.
- 10.02 Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un pompier doit avoir complété sa période d'essai. Ce droit s'acquiert rétroactivement à la date d'embauche du pompier.
- 10.03 Un pompier perd son ancienneté dans les cas suivants :
- a) S'il démissionne volontairement de son emploi;
 - b) S'il est congédié pour cause juste et suffisante;
 - c) S'il est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois;
 - d) Dans le cas de maladie industrielle ou d'accident du travail, s'il est absent pour une période excédant trente-six (36) mois, ou en excédant la consolidation de la lésion, suivant l'échéance la plus éloignée;
 - e) S'il est absent à plus de quarante pour cent (40 %) des interventions sur une période de douze (12) mois consécutifs. Cependant, il n'est pas considéré comme une absence:
 - Lorsqu'un officier s'absente pour plus de vingt-cinq pour cent (25 %) des pratiques (séance d'entraînement) organisées par la Ville;
 - Lorsqu'un pompier s'absente pour plus de cinquante pour cent (50 %) des pratiques (séances d'entraînement) organisées par la Ville.
 - Lorsqu'un pompier s'absente pour maladie, pour raison familiale ou contrainte avec l'emploi principal, et ce, après entente avec le directeur.
 - Le fait d'être absent pour vacances s'il a, au préalable, avisé son supérieur immédiat de la période d'absence (maximum cinq (5) semaines par année.)

Sous réserve de preuves soumises, le fait qu'il soit absent pour cause d'accident du travail ou pour maladie survenue lors de l'exercice de fonctions professionnelles ou de pompier volontaire pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois ou en cas de mortalité d'un membre de sa famille immédiate.
- 10.04 La liste officielle d'ancienneté se retrouve à l'annexe « A » de la présente convention collective. Cette liste fait foi de l'ancienneté des pompiers qui y sont inscrits en date de la signature de la présente convention collective.
- 10.05 Une fois par année, l'Employeur met à jour la liste d'ancienneté acquise au cours des douze (12) mois précédant la mise à jour et pouvant alors être contestée par voie de grief, en suivant la procédure prévue à la convention.

10.06 Un pompier bénéficie de trente (30) jours civils pour contester la liste d'ancienneté.

10.07 Poste vacant et mouvement de personnel

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

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

Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant de lieutenant, ce poste sera envoyé via l'application à l'ensemble des pompiers au moins dix (10) jours avant la fin de la période de candidature. Tout pompier qui pose sa candidature, doit le faire par écrit et la déposer au bureau de l'Employeur.

Une copie de l'affichage est remise à l'exécutif syndical.

Le poste de lieutenant est accordé au pompier ayant les qualifications requises et pouvant satisfaire aux exigences du poste et jugé par l'Employeur le plus apte à remplir ce poste, à la suite d'une entrevue de sélection.

Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai de quinze (15) feux à l'exception des fausses alarmes. Cependant l'Employeur peut mettre fin à cette période en tout temps avant son expiration si le pompier ne satisfait pas aux exigences du poste.

Au cours de cette période d'essai, le cas échéant, le pompier peut réintégrer son ancien poste s'il le désire.

Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant de lieutenant et qu'il n'a pas de candidat disponible ou qualifié pouvant satisfaire aux exigences du poste, il peut choisir toute autre personne pour combler ce poste.

En cas de mise à pied ou de rappel au travail, l'Employeur tient compte de l'ancienneté pourvu que le pompier concerné ait les qualifications requises et puisse remplir les exigences du poste.

Un pompier affecté à une fonction supérieure comportant un salaire supérieur, reçoit le salaire prévu à cette fonction.

10.08 Affichage de poste

Lorsque nécessaire, l'Employeur peut créer de nouveaux postes pendant la durée de cette convention collective. Advenant cette éventualité, l'échelle des salaires est négociée avec le Syndicat. En cas de litige, elle est soumise à l'arbitrage.

Lorsque des emplois sont disponibles au sein de la Ville, l'employeur doit faire un affichage interne auprès des pompiers, avant d'effectuer un affichage externe. L'affichage sera envoyé aux salariés par courriel et ceux-ci auront sept (7) jours de calendrier pour postuler, le cas échéant.

ARTICLE 11 - HEURES DE TRAVAIL

- 11.01 a) Un service de garde pour les fins de semaines seulement sera maintenu et sera rémunéré selon le taux de salaire prévu à l'annexe « B ».
- b) Les lieutenants et les opérateurs désignés par résolution seulement effectueront une rotation sur la garde de fin de semaine.
- c) Ce service de garde débutera le vendredi soir à partir de dix-huit (18 h) heures jusqu'au lundi matin cinq heures (5 h);
- d) Les lieutenants et les opérateurs de pompe déjà désignés par résolution effectueront une rotation sur l'horaire de fin de semaine;
- e) L'officier de garde devra faire une vérification hebdomadaire du matériel suivant:
- Camion autopompe + mise en fonction de la pompe.
 - Unité d'urgence;
 - Détecteur de gaz + détecteur de chaleur;
 - Tous les cylindres des appareils respiratoires;
 - Lampes portatives individuelles;
 - Génératrice+ pompe portative (démarrer la génératrice sur le véhicule à l'extérieur).
- Pour cette vérification, il sera rémunéré pour quatre (4) heures. De plus, les parties s'entendent pour modifier le nombre d'heures s'il y a un ajout d'équipement ou autre, lors de l'inspection hebdomadaire.
- f) Le responsable devra remplir la fiche d'inspection et la signer avec la date et la déposer à l'endroit prévu.
- g) Lors d'appel, tous les pompiers sont appelés au travail. Un minimum de quatre (4) pompiers devront être présents.
- h) Seuls les opérateurs autorisés par résolution sont autorisés à utiliser le camion pompe d'incendie lors d'appels du service d'incendie pour l'utilisation de la pompe du camion incendie servant à combattre un feu. En dehors de l'utilisation pour le service des incendies, seulement le nombre d'opérateurs requis sera appelé au travail.

ARTICLE 12 - SALAIRES ET PRIMES

- 12.01 Les salaires apparaissent à l'annexe « B » de la présente convention collective.
- 12.02 L'Employeur doit aviser le Syndicat de toute nouvelle classification. Le taux de salaire de cette nouvelle classification est établi par l'Employeur, mais le Syndicat peut le contester par voie de grief, selon la procédure prévue.
- 12.03 Lorsqu'un appel est annulé et qu'un pompier se rend à la caserne dans les quinze (15) minutes suivantes l'annulation de cet appel, il doit se rapporter en personne à l'officier de garde, il est rémunéré un minimum de trois (3) heures à son taux effectif.
- 12.04 La rémunération est versée dans la mesure du possible, le dernier mercredi de chaque mois, par dépôt bancaire.

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

- Nom de l'Employeur
- Nom et prénom du salarié
- Classification
- Date de la période de paie
- Nombre d'heures travaillées
- Taux de salaire effectif
- Date du dépôt
- Salaire net et retenues autorisées
- Gains cumulatifs
- Cotisation syndicale

- 12.05 La rémunération débute à l'heure de l'appel avec un minimum de trois (3) heures.
- 12.06 Les fausses alertes sont rémunérées avec un minimum de trois (3) heures.
- 12.07 L'employeur fournit une allocation de cent vingt dollars (120 \$) par année aux salariés couverts par le certificat d'accréditation, afin de compenser l'utilisation de leurs cellulaires, lors des rappels. Cette allocation sera versée au prorata des mois à l'emploi de la Ville, dans le cas des salariés nouvellement embauchés. L'allocation sera versée au courant du mois de janvier pour l'année précédente. Cette allocation n'est pas offerte aux salariés qui sont en congé à long terme autorisé par l'employeur.
- 12.08 Dans le cas d'application de rappel, l'employeur ne peut utiliser des données recueillies par l'application du service afin de discipliner un salarié.

ARTICLE 13 - VACANCES ANNUELLES

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

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

Ce pourcentage de vacances est versé une fois par année; soit à compter du premier (1^{er}) janvier de chaque année.

La période de référence aux fins de calcul de vacances, est du premier (1^{er}) janvier au trente et un (31) décembre suivant.

ARTICLE 14 - JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

14.01 Les pompiers appelés à travailler l'un des jours fériés énumérés ci-dessous sont rémunérés suivant le tarif horaire régulier majoré à taux double, soit deux cents pour cent (200 %) et ce, pour toutes les heures travaillées.

- Le premier de l'An
- Le lendemain du premier de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Saint-Jean-Baptiste
- Fête des Patriotes
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- L'Action de grâce
- La veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- La veille du jour de l'An

14.02 Lorsqu'une fin de semaine de garde coïncide avec un jour férié, le salarié de garde reçoit une compensation de cent (100 \$) dollars additionnelle, pour chacune des journées fériées.

ARTICLE 15 - CONGÉS SOCIAUX

- 15.01 Le salarié doit prévenir le représentant de l'Employeur dans son département avant son départ pour pouvoir bénéficier d'un congé spécial.
- 15.02 Le salarié qui est appelé à agir comme juré a droit de recevoir la différence entre l'indemnité de juré, qui lui est due, et le salaire qu'il aurait reçu normalement, n'eût été de son assignation.

ARTICLE 16 - CONGÉ SANS SOLDE

- 16.01 L'Employeur peut, pour un motif qu'il juge valable et suivant des conditions et modalités qu'il détermine, accorder un congé sans solde à un pompier.
- 16.02 Seul un pompier qui a cinq (5) ans d'ancienneté peut demander un congé sans solde aux fins d'étude à temps plein d'une durée fixe minimale d'une (1) année scolaire et maximale de deux (2) années scolaires.

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

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

ARTICLE 17 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 17.01 Les parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents du travail et promouvoir la santé et sécurité des pompiers. L'Employeur paiera les vaccins pour l'Hépatite A et B.
- 17.02 Le Syndicat avise l'Employeur par écrit du nom des membres de l'exécutif (2) qui représentent les salariés en matière, de santé et sécurité au travail. Le Syndicat peut soumettre par écrit à l'Employeur toute question relative à l'application de la loi ou des règlements concernant la santé ou la sécurité au travail.
- Concernant la santé et la sécurité des pompiers, le Comité se rencontre à la demande de l'une ou l'autre des parties. Lors de ces rencontres, seuls les points concernant la santé et la sécurité au travail sont discutés.
- 17.03 Les pompiers sont équipés de façon sécuritaire, conformément aux lois et règlements applicables.
- 17.04 Les pièces d'équipements seront remplacées en échange de l'article brisé dans un délai raisonnable, compte tenu du délai de livraison.
- 17.05 Tout pompier qui quitte son emploi, doit remettre tout l'équipement que lui a fourni son Employeur.
- 17.06 L'Employeur peut exiger de tout pompier qu'il subisse un examen médical à son embauche. En cours d'emploi, un pompier doit en tout temps être apte à exécuter les tâches inhérentes à la prévention et à la lutte contre les incendies. Les frais d'un examen médical seront assumés entièrement par l'Employeur ainsi que les dépenses encourues pour s'y rendre, et ce sans perte de traitement de salaire normal. Les modalités de rendez-vous sont déterminées par l'Employeur en tenant compte de l'horaire du pompier concerné.
- 17.07 Dans le cas d'un accident de travail, les dispositions de la Loi sur les accidents du travail s'appliquent à tout pompier.
- 17.08 L'Employeur fait le nettoyage des salles, toilette, bureau, etc., qui se trouvent dans la caserne. Les pompiers devront enlever tous les déchets (bouteilles, etc.)

ARTICLE 18 - ACCIDENTS DU TRAVAIL

- 18.01 L'Employeur verse au salarié, victime d'une lésion professionnelle, le salaire auquel il a droit pour la partie régulière de sa journée de travail au cours de laquelle ce salarié devient incapable d'effectuer son travail en raison de sa lésion, lorsque celui-ci aurait normalement travaillé pendant cette partie de journée, n'eût été de son incapacité.
- 18.02 Lorsqu'un salarié, victime d'une lésion professionnelle, est de retour au travail, l'Employeur lui verse son salaire net pour chaque jour, ou partie de jour, où ce salarié doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relativement à sa lésion ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.
- 18.03 L'Employeur verse au salarié, si celui-ci devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où ce salarié aurait normalement travaillé, n'eût été de son incapacité, pendant les quatorze (14) jours complets suivant le début de cette incapacité.
- 18.04 L'Employeur verse ce salaire à l'époque où il le lui aurait normalement versé, à condition que celui-ci fournisse l'attestation médicale requise par la loi.
- 18.05 L'Employeur doit immédiatement donner les premiers secours à un salarié victime d'une lésion professionnelle dans son établissement et, s'il y a lieu, le faire transporter dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à la résidence du salarié selon ce que requiert son état.
- 18.06 L'Employeur, le Syndicat et les salariés conviennent de respecter les dispositions en vigueur de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des salariés.
- 18.07 Tout salarié victime d'un accident du travail doit le rapporter immédiatement à son supérieur immédiat, le tout en conformité avec les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 18.08 Lors d'un accident ou d'une maladie professionnelle, le salarié a droit aux soins du professionnel de la santé de son choix, le tout en conformité avec les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 18.09 L'Employeur remet au comité une copie des rapports d'accident du travail.
- 18.10 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent l'importance de l'assignation temporaire pour favoriser le retour au travail de tout salarié victime d'une lésion professionnelle dans le respect des dispositions de la convention collective.

- 18.11 Sur présentation de pièces justificatives, la municipalité s'engage à dédommager pleinement toute personne salariée pour tout frais encouru et non remboursé par une tierce partie (organismes publics) tel que : médicaments, transport, perte ou bris de propriété personnelle à la suite d'un accident du travail.
- 18.12 En plus des montants précités à 18.03, le salarié reçoit de l'Employeur un montant compensatoire pour combler la différence entre cette somme et cent pour cent (100 %) de son revenu brut combiné (salaire pompier à la Ville de Sainte-Anne-de-Baupré + salaire emploi régulier) jusqu'à concurrence de cent mille (100 000 \$) dollars annuellement et ce, jusqu'à ce qu'il soit établi qu'une incapacité permanente totale ou partielle rende le pompier 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 pompier blessé de fournir les documents nécessaires confirmant le salaire brut gagné à son emploi régulier, ce qui permettra de produire les avances de salaire.

ARTICLE 19 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE ET REER

19.01 Tous les pompiers bénéficient d'une assurance accident.

Décès:	200 000 \$
Mutilation :	200 000 \$
Incapacité totale permanente :	200 000 \$

Lors de l'entrée en vigueur de la police, chaque pompier qui le désire devra fournir dans un délai maximal de trente (30) jours le nom du bénéficiaire de la police. Le coût de l'assurance est défrayé par l'Employeur. Une copie de l'advenant et de la police sont remis au Syndicat.

Le pompier qui désire apporter une modification du bénéficiaire de la police doit en faire part à l'employeur.

19.02 L'employeur offre la possibilité aux salariés de CONTRIBUER au REER du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec par prélèvement salarial.

ARTICLE 20 - AFFAIRES JUDICIAIRES

- 20.01 Dans le cas où un pompier est poursuivi par un tiers, et par suite d'actes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur assigne un procureur pour lui assurer une défense pleine et entière, à la condition toutefois que les activités reprochées au pompier ne constituent pas une faute lourde ou une négligence grossière.
- 20.02 Dans le cas où la clause 20.01 s'appliquerait, les coûts de sa défense sont entièrement assumés par l'Employeur. Cependant, dans le cas où plusieurs pompiers sont impliqués dans les mêmes faits et sont poursuivis, l'Employeur n'est tenu de fournir les services que d'un seul procureur.
- 20.03 L'Employeur convient d'indemniser le pompier de toute obligation qu'un jugement ou une déclaration de règlement hors cour impose à ce pompier en raison de la perte ou dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde ou de négligence grossière posée par le pompier dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant que pompier, jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le pompier n'a pas déjà été indemnisé d'une autre source pourvu :
- a) Qu'il n'ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, à l'Employeur, un avis circonstanciel des faits concernant toute réclamation qui lui est faite.
 - b) Qu'il n'ait admis aucune responsabilité concernant une telle réclamation.
- Qu'il cède à l'Employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou dommage assumé par lui, ses droits et recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'Employeur à cette fin.
- 20.04 Le pompier a le droit d'adjoindre à ses frais son propre procureur à celui choisi par l'Employeur.
- 20.05 Lorsqu'un pompier est appelé à témoigner, à la demande d'une partie, devant une Cour de justice, relativement à des faits survenus dans l'exercice et les limites de ses fonctions, l'Employeur lui verse alors sur présentation de pièces justificatives, la différence entre l'indemnité ou les honoraires qu'il reçoit à titre de témoin et le salaire perdu à son emploi régulier.
- 20.06 Lorsqu'un officier ou un pompier doit rencontrer différentes instances concernant une enquête sur un incendie ou autres situations concernant son travail de pompier, l'Employeur doit fixer une rencontre avec les parties concernées. Ces rencontres se font en dehors de la semaine régulière de travail des salariés et ils sont rémunérés pour la durée de la rencontre avec un minimum de deux (2) heures aux taux effectifs de l'annexe « B ».

ARTICLE 21 - VÊTEMENTS, ÉQUIPEMENTS OU UNIFORMES

21.01 a) Les pompiers sont équipés de façon sécuritaire et hygiénique. L'Employeur fournira les pièces d'équipements suivantes à chaque pompier :

- Un (1) imperméable (Bunker Suit)
- Un (1) casque de pompier muni d'une visière protectrice ou lunette de protection (goggle) ajustée à la vue, si possible
- Une (1) paire de gants protecteurs
- Une (1) paire de bottes avec bouts renforcés
- Une (1) cagoule (Nomex ou **PBI**)
- Une (1) salopette ignifuge
- Une (1) paire de chausson Bama si nécessaire
- Une (1) partie faciale individuelle
- (sur demande)

c) La Ville devra remplacer l'équipement à la date d'échéance.

21.02 L'Employeur verse pour chacune des années de la convention collective, un montant de cent cinquante (150 \$) dollars par année à chaque pompier, pour l'achat d'uniforme de pompier. Les montants mentionnés excluent les taxes applicables. Ces achats se feront après autorisation du directeur du service. Toutefois, lors d'achat de pièces d'uniforme, le pompier doit fournir une preuve d'achat. Les montants peuvent être cumulés pendant deux (2) ans. L'uniforme du service doit être porté pour les activités officielles du service incendie. Les vêtements identifiés au SSI et payés par la Ville doivent être portés exclusivement dans le cadre des tâches liées au SSI. Les pompiers nouvellement embauchés auront droit à un montant de trois cents (300 \$) dollars dès leur embauche. Pour ce faire, il est entendu que ce montant couvre les deux (2) premières années et a pour but que ces pompiers puissent débiter avec un kit complet.

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

ARTICLE 22 - DISPOSITIONS DIVERSES

- 22.01 Les annexes et les lettres d'entente, le cas échéant, font partie intégrante de la présente convention collective.
- 22.02 Aucune sanction ne peut être prise contre le pompier qui se voit retirer son permis de conduire ou qui ne procède pas à son renouvellement. Celui-ci doit en informer le responsable du service d'incendie dans les quarante-huit (48) heures qui suivent un tel fait. Le pompier a quand même l'obligation de se rendre sur les lieux d'un incendie et d'assister aux pratiques.
- 22.03 Tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone d'un pompier doit être fourni, par écrit à l'Employeur, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent tel changement.
- 22.04 La Ville doit permettre l'utilisation d'un local pour tenir une réunion syndicale, sur demande de l'exécutif, sur réception d'un avis à cet effet d'au moins quarante-huit (48) heures.
- 22.05 Les pompiers qui ont travaillé plus de quatre (4) heures consécutives ont droit à un repas chaud, convenable et payé, d'un montant maximum de vingt-cinq (25\$) dollars, à l'exception du préventionniste. La Ville fournit de l'eau ou du jus lors d'une intervention d'incendie et durant les pratiques organisées.
- 22.06 La Ville fournit à ses frais, à tous les pompiers de Sainte-Anne-de-Beaupré, une carte d'identification avec photo et une vignette selon les normes établies. Cette photo et cette vignette seront renouvelées à chaque convention collective.
- 22.07 L'Employeur verse au Club Social du service d'incendie un montant de cinq cents (500,00 \$) dollars à compter du 1^{er} janvier de chaque année.
- 22.08 La Ville rembourse à tout salarié, sur présentation de pièces justificatives, cent cinquante (150 \$) dollars annuellement pour ses frais d'inscriptions dans un centre de conditionnement physique.
- 22.09 Après entente avec l'Employeur, les pompiers de garde les fins de semaine, peuvent échanger leur temps de garde entre eux en autant que le directeur du service ou son remplaçant soit avisé.
- 22.10 Un téléphone cellulaire est installé en permanence dans le camion incendie.

ARTICLE 23 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

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

- d) Ce Comité est paritaire et composé d'au plus deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de l'Employeur.
- e) Le Comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.
- f) Ce Comité a pour but :
 - 1. De régler les problèmes qui pourraient survenir au niveau du travail.
 - 2. De discuter de toute question concernant les relations de travail à l'inclusion des questions concernant la Santé et la sécurité au travail.

ARTICLE 24 - MESURE DISCIPLINAIRE

- 24.01 Lorsqu'un pompier est appelé à comparaître devant un comité disciplinaire ou devant les autorités de la Ville pour répondre à une accusation logée contre lui ou aux fins d'enquête, il en est avisé quarante-huit (48) heures à l'avance et on lui remettra, par écrit, la nature et les éléments de l'accusation portée contre lui. Le pompier ou le syndicat peut s'adjoindre un conseiller syndical du Syndicat des pompiers et pompières du Québec.
- 24.02 Lorsque l'Employeur convoque un pompier pour toute mesure disciplinaire, celui-ci peut être accompagné par un représentant syndical.
- 24.03 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il doit aviser le pompier et le Syndicat, par écrit, des motifs de cette mesure.
- 24.04 Une mesure disciplinaire prise envers un pompier, ne peut, après douze (12) mois, être invoquée contre lui à l'occasion d'une nouvelle mesure disciplinaire, si ce pompier n'a pas fait l'objet d'une autre mesure disciplinaire depuis telle mesure, dans le dernier cas, le délai est porté à vingt-quatre (24) mois.
- 24.05 Tout pompier régi par la présente convention peut, sur rendez-vous avec l'Employeur, consulter son dossier personnel.
- 24.06 Dans le cas d'un arbitrage concernant une mesure disciplinaire, l'arbitre peut la maintenir, la modifier, l'annuler ou, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

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

Un an après l'imposition de la mesure disciplinaire, celle-ci est retirée du dossier du pompier.

ARTICLE 25 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 25.01 L'Employeur favorise la participation des pompiers à des cours de perfectionnement en relation avec leur travail.
- 25.02 Lorsque l'Employeur exige que les pompiers suivent des cours de perfectionnement, les frais d'inscription à ces cours ainsi que les documents pertinents sont acquittés à cent pour cent (100 %) par l'Employeur sans toutefois dépasser le montant fixé au budget.
- 25.03 Les frais de repas sont remboursés selon l'article 22.05 de la présente convention collective et le kilométrage selon la politique de la Ville. Le covoiturage est exigé. L'employeur paie le kilométrage à plus de dix (10) kilomètres. Ceci ne s'applique pas pour les salariés qui suivent la formation Pompier I.
- 25.04 Tous les pompiers recevront l'entraînement nécessaire pour l'utilisation de tous les équipements ou appareils de prévention et de combat contre un incendie de la façon et au moment déterminé par l'Employeur, après consultation auprès du chef du service d'incendie. L'entraînement sera donné lors des prochaines pratiques pour l'acquisition de nouvel équipement
- 25.05 Les membres du service d'incendie qui sont reconnus comme pompier-instructeur (approuvé par la *Loi favorisant le développement de la main- d'œuvre*) peuvent donner la formation selon les programmes de formation en vigueur.
- 25.06 L'Employeur s'engage à organiser un minimum de douze (12) séances d'entraînement de trois (3) heures par année. Les pratiques sont rémunérées selon l'annexe « B ». Pour les spécialités, le cas échéant, et afin de maintenir les compétences, douze (12) heures d'entraînement supplémentaire pour chacune des spécialités.
- 25.07 Lors d'intervention ou séance de pratique, seuls les pompiers autorisés et le chef pompier sont autorisés à utiliser les véhicules et appareils du service d'incendie.

ARTICLE 26 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 26.01 Advenant la création d'un corps permanent de pompier pour le service des incendies de la Ville de Sainte-Anne-de-Beaupré, les membres du Syndicat ont priorité sur toute autre personne venant de l'extérieur pourvu qu'ils possèdent les qualifications requises.
- 26.02 Tout travail commandé par la direction, autre qu'une urgence, doit-être partagé entre les membres aussi équitablement que possible.
- 26.03 Dans le cas de fusion, de régionalisation, régies, d'entente de service ou toute autre opération similaire, la Ville s'engage à maintenir l'emploi et toutes les autres conditions de travail des pompiers couverts par la présente convention.

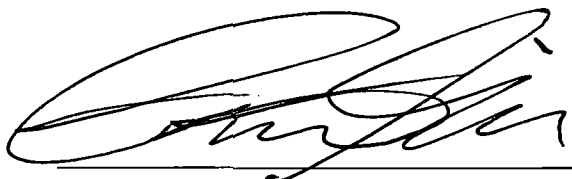
ARTICLE 27 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 27.01 La convention collective est d'une durée de cinq (5) ans, soit du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2027.
- 27.02 La rétroactivité s'établi à partir du 1^{er} janvier 2023 pour toutes les sommes gagnées.
- 27.03 À compter de la date d'expiration de la convention collective jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, toutes les dispositions contenues dans cette convention collective demeurent en vigueur et sont appliquées, sans préjudice à toute stipulation contraire contenue dans la nouvelle convention collective.

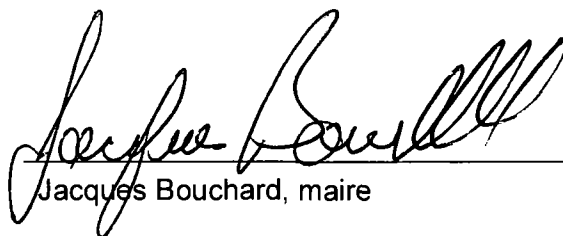
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, À SAINTE-ANNE-DE-BEAUPRÉ, CE 19 JUIN 2024.

**SYNDICAT DES POMPIERS ET
POMPIÈRES
DU QUÉBEC, SECTION LOCALE 7150
SAINTE-ANNE-DE-BEAUPRÉ**

**LA VILLE DE SAINTE-ANNE-DE-
BEAUPRÉ**



Patrick Simard, président



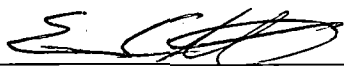
Jacques Bouchard, maire



Benoît Ouellet, Vice-président



Frédéric Drolet-Gervais, directeur général



Éric Cloutier, Secrétaire trésorier

ANNEXE « A » - LISTE D'ANCIENNETÉ DES POMPIERS

**SSI de Sainte-Anne-de-Beaupré
Classé par ancienneté**

██████████, lieutenant (**mai 1974**)
██████████, lieutenant (**octobre 1985**)
██████████, lieutenant (**février 2000**)
██████████, lieutenant (**juin 2005**)
██████████, pompier (**juin 2005**)
██████████, pompier (**juin 2005**)
██████████, pompier (**février 2006**)
██████████, pompier (**décembre 2006**)
██████████, lieutenant (**janvier 2007**)
██████████, lieutenant (**mai 2007**)
██████████, pompier (**décembre 2011**)
██████████, pompier (**juin 2013**)
██████████, lieutenant (**juin 2013**)
██████████, pompier (**juin 2013**)
██████████████████████, lieutenant (**juin 2014**)
██████████████████████, pompier (**mars 2016**)
██████████████████████, pompier (**juin 2019**)
██████████████████████, pompière (**avril 2022**)
██████████████████████, pompier (**avril 2022**)

ANNEXE « B » - CLASSIFICATION ET SALAIRES

Salaires : intervention, séance d'entraînement, prévention et autres travaux.

Classification (au premier janvier de chaque année)					
	2023	2024	2025	2026	2027
	8 %	3 % (5,4 %)	3 %	3 %	3 %
Pompier	29,12 \$	30,69 \$	31,61 \$	32,56 \$	33,54 \$
Pompier à l'essai	24,07 \$	25,37 \$	26,13 \$	26,91 \$	27,72 \$
Service de garde de fin semaine	193,58 \$	204,03 \$	210,15 \$	216,45 \$	222,94 \$
Formation	18,07 \$	19,05 \$	19,62 \$	20,21 \$	20,82 \$

Les pourcentages (%) des années 2024 à 2027 seront majoré de cinquante pour cent (50 %) de l'IPC (Ville de Québec) de l'année précédente, si celui-ci est plus élevé que le pourcentage (%) prévu cette même année. L'IPC est arrondi au centième. Considérant cela, les montant apparaissant au tableau ci-haut pour ces années pourrait être à titre indicatif.

*Le lieutenant voit son salaire majoré de dix pourcent (10 %) du salaire du pompier.

Afin de favoriser la participation aux pratiques et d'optimiser la performance, l'employeur paie une prime annuelle de deux cent vingt-cinq (225 \$) dollars à tous les pompiers qui ont participés à plus de soixante-quinze pour cent (75 %) de pratiques (séances d'entraînement). Les primes sont versées lors des deux premières semaines de décembre. Le montant de la prime sera versé au prorata des mois à l'emploi de la Ville pour les pompiers nouvellement embauchés.

██████████, pompière (**avril 2022**)

██████████, pompier (**mars 2022**)

██████████, pompier (**octobre 2023**)

██████████, pompier (**octobre 2023**)

██████████, pompier (**octobre 2023**)

██████████, pompier (**novembre 2023**)

██████████, pompier (**mars 2024**)

██████████, pompier (**mars 2024**)