

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-6992

N° dossier d'accréditation : AM-2000-8342

EMPLOYEUR VILLE DE SAINT-ZOTIQUE 1250, RUE PRINCIPALE SAINT-ZOTIQUE QC J0P 1Z0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE SAINT-ZOTIQUE - SCFP 7135 565, BOUL CRÉMAZIE E, 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2024-06-18	Nombre de salariés visés : 25	Date début : 2023-01-01
Date dépôt : 2024-08-19		Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2024-09-04
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 SAINT-ZOTIQUE

ci-après, désignée « L'Employeur »



ET

LE SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE SAINT-ZOTIQUE – SCFP 7135

ci-après, désigné « le Syndicat »



2023-2027

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	2
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	3
ARTICLE 4	DISCRIMINATION.....	4
ARTICLE 5	DÉFINITION DES TERMES	5
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	10
ARTICLE 7	REPRÉSENTATION SYNDICALE	11
ARTICLE 8	FORMATION ET ENTRAÎNEMENT	12
ARTICLE 9	ÉQUIPES DE TRAVAIL.....	14
ARTICLE 10	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.....	16
ARTICLE 11	PAIE DE VACANCES.....	20
ARTICLE 12	PROMOTIONS	21
ARTICLE 13	PRIORITÉ D'EMPLOI.....	22
ARTICLE 14	ANCIENNETÉ	23
ARTICLE 15	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	26
ARTICLE 16	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	27
ARTICLE 17	MESURES DISCIPLINAIRES	28
ARTICLE 18	ASSURANCES.....	31
ARTICLE 19	ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	32
ARTICLE 20	EXAMEN MÉDICAL DÉCOULANT D'UN ACCIDENT LORS DE L'EXERCICE DES FONCTIONS DE POMPIER	33
ARTICLE 21	ÉQUIPEMENT ET UNIFORME	34
ARTICLE 22	AFFAIRES JURIDIQUES	36
ARTICLE 23	DISPOSITIONS DIVERSES.....	37
ARTICLE 24	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	40
ARTICLE 25	PARTAGE DES TÂCHES	42
ARTICLE 26	POMPIER-PRÉVENTIONNISTE.....	44
ARTICLE 27	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	49
ANNEXE « A »	GRILLES SALARIALES 2023-2027	50

ANNEXE « B » LISTE D'ANCIENNETÉ DU SERVICE D'URGENCE ET DE
SÉCURITÉ INCENDIE DE SAINT-ZOTIQUE EN DATE DU
22 MAI 2024 51

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente convention est :

- a) De promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées assujetties à cette convention.
- b) De promouvoir la sécurité et le bien-être des pompiers.
- c) D'établir et de maintenir des conditions de travail qui rendent justice à tous, tout en favorisant la productivité.
- d) De favoriser le règlement prompt et équitable de toute plainte ou différent pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat ou les personnes salariées pendant la durée de la présente convention.

1.02 Toutes les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 La Ville de Saint-Zotique reconnaît le Syndicat des Pompiers et Pompières du Québec, section locale Saint-Zotique – SCFP 7135, comme l'agent négociateur unique et exclusif en matière de salaires et condition de travail de tous les pompiers et pompières visés par le certificat d'accréditation émis en date du 27 octobre 2022 par le Tribunal administratif du travail.
- 2.02 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de « l'Employeur » d'administrer et de gérer ses affaires en conformité avec ses obligations de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective. L'Employeur préserve tous les droits et privilèges non expressément abandonnés ou restreints par la présente convention collective.
- 2.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues par la présente, entre un pompier visé par ladite convention et l'Employeur, n'est valide à moins d'entente avec le Syndicat.
- 2.04 La caserne actuelle de la Ville de Saint-Zotique ou d'autres casernes à être construites dans le futur sont considérées comme étant des établissements visés par la certification d'accréditation émise par le Tribunal administratif du travail le 27 octobre 2022.

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

3.01 Nouveau poste, nouvelle classification

L'Employeur informe le Syndicat de tout nouveau poste et de toute nouvelle classification à être créés dans son unité. Le Syndicat négocie avec l'Employeur la classe salariale afférente, en tenant compte des échelles de salaires déterminées aux présentes pour des fonctions similaires ou comparables.

À défaut d'entente après une période de négociation de trente (30) jours, le Syndicat peut se prévaloir avec l'accord de l'employé, de la procédure du traitement des griefs et d'arbitrage. La décision de l'arbitre est rétroactive à compter du moment où le nouveau poste ou la nouvelle classification est créé. L'arbitre n'a d'autre juridiction que celle de déterminer la classe salariale afférente à la nouvelle classification ou au nouveau poste.

ARTICLE 4 DISCRIMINATION

- 4.01 L'Employeur, 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 la 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 (2) parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.
- 4.02 Dans la présente convention, l'emploi du masculin inclut le féminin.

ARTICLE 5 DÉFINITION DES TERMES

5.01 Aux fins d'application de la présente, les termes qui suivent ont la signification qui leur est ci-après indiquée :

- a) Le mot « pompier » désigne tout pompier et salarié employé à temps partiel chargé de combattre les incendies, d'intervenir en cas de sinistre, d'effectuer certaines opérations de sauvetage ou d'effectuer des visites de prévention de catégories de risque faible ou moyen, qui est salarié de la Ville de Saint-Zotique et qui a terminé sa période d'essai dans le service.
- b) Le mot « l'Employeur » désigne la Ville de Saint-Zotique.
- c) Le mot « Syndicat » désigne le Syndicat des Pompiers et Pompières du Québec, section locale Saint-Zotique – SCFP 7135.
- d) Le mot « grief » signifie toute mécontente relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention collective survenant entre « l'Employeur » et un salarié, un groupe de salariés et le Syndicat.
- e) Les mots « pompier en probation » désignent une période d'emploi à laquelle une personne nouvellement embauchée est soumise pour devenir pompier. Cette période se définit comme suit :
 - i) Si un pompier déjà formé « pompier I » la période sera de six (6) mois.
 - ii) Pour les pompiers n'ayant pas complété leur formation, un minimum de douze (12) mois depuis la date d'embauche. La période de probation se terminera après avoir obtenu son certificat de pompier 1.
- f) Les mots « appel, rappel ou intervention » désignent toute intervention d'urgence transmise par la centrale de répartition ou toute personne représentant le directeur.

Il couvre la période qui débute au moment où est donnée l'alarme et se termine après la remise en état de fonctionnement des appareils et des équipements, y compris le post-mortem de l'intervention, la rédaction du rapport de l'intervention par les officiers et/ou les éligibles présents et ainsi que le nettoyage de l'équipement de combat des pompiers utilisés lors de l'intervention. Trois (3) modes de répartition peuvent être utilisés par le service pour aviser les pompiers d'un « appel d'urgence » soit via les téléavertisseurs, les ondes radio, appels téléphoniques. Lors d'appel d'urgence, le pompier doit exécuter les travaux liés directement ou

indirectement à la fonction de pompier. Le pompier doit répondre à l'appel d'urgence en conformité avec la directive générale permanente. La rémunération équivaut dans ces cas au taux prévu à l'annexe « A ».

Lors d'un appel, l'employé affecté aux postes incendies en attente peut se voir attribuer des tâches par l'officier commandant. Ces tâches concernent notamment la remise en état des équipements, la propreté des postes incendies, des ateliers et établis, des aires de vie commune et des cabines de véhicules. Toutefois, ces travaux seront faits entre 8 h et 18 h.

Suite à une intervention où le pompier doit nettoyer son habit de combat, l'Employeur alloue du temps *minimum* une (1) heure pour remettre son équipement en état pour répondre à un appel. En plus, l'Employeur s'engage d'avoir de l'équipement de réserve advenant un autre appel.

- g) Les mots « travail commandé » signifient tout genre de travail demandé par le directeur ou son représentant autorisé qui n'est pas une urgence en soit. C'est-à-dire travail en caserne, prévention, rénovation, représentation et événements spéciaux. La rémunération est prévue à l'annexe « A ». Le travail commandé sera un minimum de trois (3) heures. Si le pompier retenu pour faire le travail est libre pour moins que trois (3) heures, il sera payé pour le temps réel travaillé.
- h) Les mots « fonction supérieure » désignent un pompier qui occupe temporairement un poste comportant des responsabilités supérieures. Lorsque ce pompier ou pompier éligible agit en fonction supérieure, il est rémunéré selon le poste qu'il occupe et selon le taux prévu à l'annexe « A ».
- i) Les mots « agent de prévention » ou « préventionniste » désignent toute personne assignée par le directeur pour exécuter des tâches de prévention auprès des édifices publics et bâtiments commerciaux et qui a complété et réussi la formation requise à cette fin par là ou les institutions publiques reconnues, soit :
- Certificat universitaire en prévention incendie, ou;
 - DEC en prévention incendie, ou;
 - AEC en prévention incendie, ou;
 - DEP en prévention incendie.

Et tout autre élément de formation jugé nécessaire par l'Employeur.

- j) Les mots « officier-cadre » désignent tout officier dont le grade est supérieur à celui de lieutenant.

- k) Le mot « lieutenant » désigne un salarié ayant à sa charge une équipe de pompiers. Les lieutenants sont des salariés au sens du Code du travail.
- l) Les mots « pompier éligible » désignent un pompier nommé par la Ville de Saint-Zotique, qui est éligible au grade de lieutenant et qui peut à la demande du directeur ou de son remplaçant avoir à sa charge des pompiers. Ils peuvent aussi remplacer les lieutenants, si ceux-ci sont non disponibles pour un minimum d'une semaine, que ce soit dans le cadre d'une intervention ou de travail en caserne, et ce remplacement sera rémunéré au taux de lieutenant. Les éligibles ou lieutenants intérimaires sont des salariés au sens du Code du travail.
- m) Le mot « directeur » désigne le directeur du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique ou le représentant désigné. Il est le cadre supérieur au niveau des opérations du service.
- n) Les mots « chef aux opérations » désignent l'officier-cadre qui a à sa charge les capitaines, les lieutenants, les lieutenants éligibles et les pompiers.
- o) Les mots « officier santé et sécurité au travail (OSST) » désignent tout officier formé et assigné par le directeur pour agir à ce titre.
- p) Le mot « ancienneté » signifie et comprend la durée en années, en mois et en jours au sein de la municipalité ou de la Ville de Saint-Zotique, depuis sa date d'embauche.
- q) Le mot « formation » signifie l'apprentissage ou la connaissance académique servant au métier de pompier.
- r) Les mots « Chef à la prévention » désignent l'officier-cadre qui exécute des tâches de prévention auprès des édifices publics et bâtiments commerciaux, pour exécuter des tâches de recherche et cause d'incendie et pour exécuter la tâche d'officier santé et sécurité au travail (OSST) et qui a complété et réussi la formation requise à cette fin.
- s) Le mot « entraînement » ou « pratique » signifie que le pompier, à la demande d'un officier supérieur, assiste ou participe à un entraînement théorique ou pratique sur les équipements du service ou sur les méthodes d'intervention.
- t) Les mots « officier de garde » désignent, le membre de la haute direction désigné responsable pour la semaine de toute question se rapportant aux opérations.

Il est accompagné des deux (2) lieutenants qui sont de garde sur la même semaine de garde. Pour répondre à l'appel, il doit y avoir toujours un officier-cadre et un lieutenant minimum, donc un officier-cadre et un lieutenant de garde peuvent répondre tandis que l'autre lieutenant de garde n'est pas présent (le maximum est un (1) officier-cadre et deux (2) lieutenants). S'il n'y a aucun lieutenant de garde disponible, les deux (2) autres lieutenants, qui ne sont pas de garde, peuvent répondre à l'appel. L'officier-cadre est toujours remplacé par un autre officier-cadre.

- u) Les mots « équipe de travail » désignent les deux (2) équipes de travail qui ont été mises en place par la Ville de Saint-Zotique. Elles sont composées de deux (2) lieutenants, d'un (1) lieutenant éligible et de sept (7) pompiers. Les équipes fonctionnent selon un horaire prédéterminé selon la Directive générale permanente 100, 101 et 102.
- v) Les mots « DGP » ou « Directives générales permanentes » sont les directives émises par l'Employeur qui régissent le Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique tant pour les opérations, l'administration et pour la santé et la sécurité des pompiers. Toute nouvelle DGP doit être communiquée au Syndicat.
- w) Les mots « partage de tâches » signifient la période où une équipe de quatre (4) pompiers et deux (2) lieutenants sont en caserne pour procéder à la vérification de l'inventaire, du matériel, des véhicules d'intervention et aussi à l'entretien des divers équipements.
- x) Le mot « entretien » désigne tout travail servant à maintenir en bon ordre l'inventaire, comprenant l'entretien de la caserne, la vérification et l'entretien de véhicules, la vérification et l'entretien de l'outillage servant au combat d'incendie, ou tout autre travail d'entretien connexe à la fonction de pompier demandé par le directeur ou son représentant.
- y) Les mots « visite de prévention » signifient, une visite résidentielle faite par une équipe de deux (2) pompiers pour les catégories de risque faible ou moyen, selon le schéma de couverture de risque.

Si l'équipe de pompiers est incomplète, un cadre peut remplacer le pompier manquant, pour compléter l'équipe.
- z) Les mots « Capitaine à la formation » désignent l'officier-cadre qui est responsable de la supervision de la formation du service incendie. Le formateur doit être reconnu comme formateur à L'ÉNPQ et détenir de cette dernière un certificat d'accréditation.

- aa) Le mot « Étudiant » désigne toute personne embauchée par la Ville de Saint-Zotique pour effectuer la cueillette de données relativement au programme de vérification et d'installation des avertisseurs de fumée. Les conditions de travail d'un étudiant sont celles prévues aux lois portant sur le sujet et à toute politique adoptée par l'Employeur, notamment quant au salaire. Les dispositions de la convention ne s'appliquent pas à l'étudiant.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 a) Tout pompier doit, comme condition d'embauche et de maintien de son emploi, devenir, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention.
- b) L'Employeur ne peut être obligé, en vertu d'une disposition de la convention, de rompre le lien d'emploi d'un salarié pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre un salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs.
- 6.02 L'Employeur s'engage à déduire de la paie de chaque pompier régi par la présente convention la cotisation syndicale au montant que lui indique le Syndicat et à remettre intégralement par chèque les déductions effectuées en indiquant le nom, prénom, adresse, date d'entrée en service de chacun des pompiers ainsi que le montant des déductions pour chacun des dits pompiers au secrétaire-trésorier du Syndicat, le plutôt possible au début de chaque mois suivant les déductions, mais pas plus tard que le quinze (15) du mois suivant.
- 6.03 L'Employeur s'engage à déduire sur le chèque de paie de vacances toutes cotisations non payées au cours de l'année. Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit au plus tard le 30 novembre de l'année en cours de tout montant à être perçu.
- 6.04 Une copie attestée de la résolution fixant la cotisation syndicale est remise par le Syndicat à l'Employeur.
- 6.05 Le Syndicat a le droit d'afficher ses avis relatifs aux affaires syndicales sur le tableau de la caserne prévu à cet effet.
- 6.06 Le Syndicat peut tenir ses réunions syndicales à la caserne des pompiers en dehors des heures de travail avec l'autorisation préalable du directeur du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique.

ARTICLE 7 REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 7.01 Un représentant du Syndicat dont la présence est nécessaire peut, après autorisation du directeur ou de son représentant autorisé, s'absenter de son travail au Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique, et ce, pour la période de temps requise pour un maximum de quarante (40) heures par année et est alors payé au taux de salaire dont il aurait bénéficié s'il doit s'absenter d'un appel ou autre travail. En voici les raisons :
- a) De rencontre avec les représentants de la Ville de Saint-Zotique, trois (3) représentants du Syndicat pour la négociation et de conciliation pour le renouvellement de la convention collective ;
 - b) De l'audition d'un grief ou d'un différend;
 - c) De rencontre avec l'Employeur;
 - d) De formation syndicale approuvée par le Syndicat, donnée à l'intérieur comme à l'extérieur de la Ville.
- 7.02 Le délégué syndical peut s'adjoindre un conseiller syndical pour participer à toutes les réunions entre les représentants du Syndicat et ceux de l'Employeur.
- 7.03 Pour toutes les matières ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une rencontre avec les représentants de l'Employeur. La présente n'a pas pour effet de limiter les relations normales entre l'Employeur et les pompiers.
- 7.04 Les dates et les heures des réunions sont déterminées par l'Employeur après consultation avec le Syndicat et en tenant compte des obligations de ses représentants et de leur emploi régulier, le cas échéant.
- 7.05 Tableau d'affichage
- a) Le Syndicat a le droit d'afficher les avis relatifs aux affaires syndicales sur le tableau d'affichage de la caserne fourni à cet effet. La grandeur du tableau est de trente-six (36) pouces sur vingt-quatre (24) pouces.
 - b) Le tableau d'affichage doit être accessible en tout temps par les membres du Syndicat.

ARTICLE 8 FORMATION ET ENTRAÎNEMENT

- 8.01 L'Employeur s'engage à maintenir des périodes de pratique d'au moins quarante-huit (48) heures par année pour les pompiers ou plus selon les besoins. Le calendrier des pratiques doit être déterminé au cours des trois (3) premiers mois de l'année et transmis aux pompiers. Il pourra être modifié pour des raisons valables. L'horaire est déterminé en fonction des équipes de travail.
- 8.02 Chaque pratique dure deux heures trente minutes (2 h 30). Il est à noter qu'advenant que la pratique dure plus de deux heures trente minutes (2 h 30), les pompiers sont rémunérés comme suit :
- 0 à 15 minutes = 15 minutes;
 - 16 à 30 minutes = 30 minutes;
 - 31 à 45 minutes = 45 minutes;
 - 46 à 60 minutes = 60 minutes.

La rémunération équivaut dans ces cas au taux prévu à l'annexe « A ».

- 8.03 Un pompier qui ne peut participer à une pratique, doit en informer le directeur ou son représentant en répondant « NON DISPO » sur le message de pratique envoyé sur les cellulaires avant le début de la pratique, et doit avoir une raison valable (ex. : travail régulier) pour s'absenter.
- 8.04 Le matériel requis et les frais occasionnés pour tous les cours prévus à l'article 8.05 sont à la charge de l'Employeur. À l'occasion d'un cours de formation et sur présentation de pièces justificatives, l'Employeur rembourse au salarié les frais encourus pour la formation. Toutefois, le remboursement de ces frais est un montant fixe de vingt dollars (20 \$) pour un dîner. De plus, l'Employeur déboursa un per diem, pour une période de quatre (4) heures et moins et pour une période de plus de quatre (4) heures, que le pompier aura passé en formation en guise de rémunération. Si le cours a lieu à l'extérieur du territoire de la Ville de Saint-Zotique, le personnel du SUSI devra obligatoirement utiliser les véhicules du Service. Dans l'impossibilité d'avoir un véhicule du SUSI et après avoir reçu l'autorisation écrite au préalable du directeur du SUSI, nécessitant l'usage d'un véhicule personnel durant un cours de formation, le kilométrage sera remboursé en fonction de l'article 23.12. Si le cours a lieu sur le territoire de la Ville de Saint-Zotique, aucuns repas ni frais de déplacement ne seront remboursés.

- 8.05 L'Employeur favorisera la participation des pompiers à des cours de perfectionnement. Les cours devront être pertinents au travail accompli par les pompiers, approuvé par le directeur et seront remboursés (frais d'inscription, de scolarité) sur présentation d'une attestation de réussite. L'Employeur s'engage à rembourser le coût dans le mois suivant de la réussite du cours. La demande doit être faite par écrit au Directeur avant l'inscription au cours en question.
- 8.06 Pour tout changement apporté à l'horaire par l'Employeur, ce dernier avise les pompiers par cellulaire. Dans l'éventualité où un pompier ne pourrait alors être présent, l'Employeur s'engage à ne pas imputer cette absence au dossier du pompier, si cette absence est conforme à 8.03.
- 8.07 L'Employeur s'engage à donner la formation à tout son personnel selon le Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie.
- 8.08 Dans le but de synchroniser le travail de pompier entre les deux (2) équipes, l'Employeur peut, si l'occasion se présente, effectuer un (1) entraînement avec toutes les équipes du Service. Advenant en appel, lors de cette pratique générale, seuls les pompiers programmés pour travailler cette semaine-là et déclenchés par la centrale 911, sur les cellulaires, pourront quitter la pratique pour se rendre sur les lieux de l'intervention. Les autres pompiers qui ne sont pas sur leur semaine de travail et qui sont présents sur la pratique générale devront continuer leur pratique.
- 8.09 Les frais encourus par l'Employeur aux articles 8.04 seront payés au pompier en probation à la fin de sa période probatoire.
- 8.10 La facture d'un seul examen de reprise est à la charge de l'Employeur, les reprises subséquentes sont à la charge du pompier.

ARTICLE 9

ÉQUIPES DE TRAVAIL

- 9.01 Les équipes de travail fonctionnent selon un horaire prédéterminé par l'Employeur. Advenant que l'Employeur propose un changement d'équipe de travail et d'horaire, l'Employeur consultera le Syndicat.
- a) Lorsqu'il y aura vingt (20) salariés formés avec pompier 1, le principe des deux (2) équipes s'appliquera, mais entre-temps, le maintien de l'appel général s'applique.
- b) Advenant que le principe des deux (2) équipes est en vigueur, pour les appels hors schéma de couverture de risque si moins que cinquante pour cent (50 %) des pompiers présents, l'Employeur doit déclencher la deuxième (2^e) équipe; et pour la période des Fêtes et estivale, l'Employeur déclenche l'appel général.
- 9.02 Si un poste de lieutenant ou de pompier éligible devient vacant, l'Employeur pourvoira à ce poste dans un délai de six (6) mois à partir de la vacance. Dans le cas où l'échéance ne pourrait pas être respectée, l'Employeur en informe le Syndicat afin de prolonger temporairement le délai.
- 9.03 Même s'il y a présence d'équipe au sein du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique, il n'y a aucune garde externe obligatoire de la part des pompiers.
- 9.04 Il y a deux (2) équipes au sein du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique, soit l'équipe 1 ou « verte » et l'équipe 2 ou « bleue ».
- 9.05 L'équipe 1 est sur un horaire différent de l'équipe 2. Ceci est également vrai pour les horaires des pratiques. Si un pompier ne peut aller avec son équipe respective, il peut se présenter sur l'horaire de l'autre équipe. Il est à noter qu'un pompier qui désirerait se présenter à toutes les pratiques peut le faire en concordance et limitativement aux nombres d'heures prescrits à l'article 8.01, et sera rémunéré jusqu'à concurrence de deux (2) pratiques par mois maximum.
- 9.06 L'horaire pour les équipes en semaine de travail est du vendredi soir 17 h 00 jusqu'au vendredi 16 h 59 de l'autre semaine. Il est à noter que les équipes sont en fonction de 17 h 00 le soir jusqu'à 6 h le lendemain du lundi au vendredi. Pour les samedis et dimanches, les équipes concernées sont de garde vingt-quatre (24) heures sur vingt-quatre (24). De jour, soit de 6 h 00 à 16 h 59 du lundi au vendredi. Toutes les équipes du service seront demandées via cellulaire par la centrale selon les directives générales permanentes 100 et 101.

- 9.07 Le fait d'avoir plusieurs officiers-cadre sur une intervention d'entraide, ne substitue pas l'Employeur d'avoir à garder son personnel en attente à la caserne. Si l'intervention dure plus longtemps que la durée de trente (30) minutes, les officiers-cadres devront être remplacés par les pompiers qui sont en attente à la caserne et les cadres reviendront sur le territoire de la Ville de Saint-Zotique. S'il n'y a pas de lieutenant ou un éligible avec la formation d'officier terminé, un officier-cadre restera sur les lieux de l'intervention pour diriger l'équipe.
- 9.08 Une équipe de garde est établie dans la caserne à la demande de la direction ou de son représentant lors d'événement qui peuvent retarder le temps de réponse des pompiers. L'équipe de garde doit être composée d'un minimum d'un lieutenant et quatre (4) pompiers.
- 9.09 La rémunération lorsqu'une équipe de garde est appelée s'effectue au taux de salaire prévu à l'annexe « A ».

ARTICLE 10 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

10.01 Les classifications auxquelles s'appliquent la présente convention et les taux de salaires payés pour chaque classification sont indiqués à l'annexe « A » qui fait partie intégrante de la présente convention.

10.02 Tout travail, en réponse à un appel, est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures. Le travail se limite alors à l'intervention et à la remise en état opérationnelle des appareils et équipements, selon les directives du service à cet effet.

Lors d'un appel, l'employé affecté aux postes incendies en attente peut se voir attribuer des tâches par l'officier commandant. Ces tâches concernent notamment la remise en état des équipements, la propreté des postes incendies, des ateliers et établis, des aires de vie commune et des cabines de véhicules.

Un pompier peut demander à l'Employeur à être relevé de ses fonctions lors d'une intervention si la raison est son emploi régulier. Toutefois, le pompier est payé pour le temps réel effectué (donc pour ce dernier, il n'y aura pas trois (3) heures minimum de payées).

Le calcul du nombre d'heures travaillées pour deux (2) appels ou plus sur une plage horaire de trois (3) heures consécutives se fera ainsi :

➤ Un appel égal à un paiement minimum de trois (3) heures.

Dans le cas d'appels consécutifs pour des interventions, l'Employeur rémunère le salarié :

- Pour un autre trois (3) heures, si le premier appel était terminé;
- En temps continu, si le premier appel n'était pas terminé.

10.03 L'Employeur s'engage à déposer, par dépôt direct dans l'institution financière désignée par le pompier, le montant de sa paie, et ce, à toutes les deux (2) semaines. Toute erreur sur la paie doit être corrigée et remboursée à la paie suivante.

10.04 Tout travail requis et exécuté par un pompier au-delà d'une période de huit (8) heures lors d'une même intervention constitue des heures supplémentaires. Ces heures sont rémunérées au taux normal de combat majoré de cinquante pour cent (50 %).

- 10.05 Lorsqu'un lieutenant est non disponible pour un minimum d'une semaine, le directeur (ou son remplaçant) demande à un pompier éligible de la même équipe du lieutenant à remplacer d'agir comme lieutenant. Si le pompier éligible ne peut pas remplacer le lieutenant, le directeur (ou son remplaçant), demande au pompier éligible de l'autre équipe du lieutenant à remplacer d'agir comme lieutenant. Si ce dernier ne peut pas remplacer le lieutenant, le directeur (ou son remplaçant), demande par ancienneté à l'un des deux (2) autres lieutenants de l'autre équipe d'agir. Si le plus vieux lieutenant en ancienneté de l'autre équipe ne peut pas, le directeur (ou son remplaçant) demande à l'autre lieutenant de l'autre équipe d'agir. Si le deuxième (2^e) lieutenant en ancienneté de l'autre équipe ne peut pas, le directeur (ou son remplaçant) demande à un officier-cadre de remplacer le lieutenant. Tout pompier qui remplit une fonction supérieure a droit au traitement rattaché à cette fonction et cela dès le début de l'intervention. Ces changements se font en premier lieu par la caserne d'origine du lieutenant absent.
- 10.06 Lorsque la centrale de répartition, l'Employeur ou son représentant fait une erreur dans la répartition des appels au feu, les pompiers de garde qui auraient été appelés, n'eût été l'erreur, sont rémunérés au même montant que l'équipe qui est effectivement appelée.
- 10.07 L'Employeur remet à l'employé, avec son chèque de paie, un état de salaire et des retenues sur lequel on retrouve les mentions suivantes :
- a) La période de la paie;
 - b) Le nombre d'heures et le montant payé pour le travail régulier et pour le travail supplémentaire;
 - c) Le montant détaillé des déductions;
 - d) Le montant net versé;
 - e) Le détail (type d'appel, nom de la rue et nombre d'heures des interventions.
- 10.08 Une rémunération équivalente au salaire majoré de cinquante pour cent (50 %) s'applique pour tout travail d'intervention, travail à la caserne, pratique et événements spéciaux effectués durant un des jours fériés suivants :
- a) Le Jour de l'An¹;
 - b) Le lendemain du Jour de l'An;
 - c) Le Vendredi saint;
 - d) Le dimanche de Pâques;
 - e) Le lundi de Pâques²;
 - f) La fête des Patriotes³;
 - g) La Saint-Jean-Baptiste⁴;
 - h) La Confédération⁵;

- i) La fête du Travail⁶;
- j) L'Action de grâce⁷;
- h) La Veille de Noël;
- k) Noël⁸;
- l) Le lendemain de Noël;
- m) La veille du Jour de l'An.

L'Employeur convient de verser aux salariés une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé pour les jours fériés identifiés [1 à 8] soit les jours fériés prévus à la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur la Fête nationale*.

- 10.09 Lorsqu'un appel pour une intervention survient durant une pratique, un partage des tâches ou un autre travail ou tâche, le taux horaire prévu à l'annexe « A » s'appliquera à la réception de l'appel pour tout pompier présent y compris le pompier d'une autre équipe qui est venu en remplacement dans le cas d'un partage des tâches pendant que ce n'est pas la semaine où son équipe de travail est en service. Le partage des tâches, l'autre travail ou tâche sera alors rémunéré au prorata du temps effectué jusqu'à la réception de l'appel.
- 10.10 La prévention résidentielle faite sur une base volontaire par les membres de l'accréditation est effectuée par équipe de deux (2) pompiers. Les pompiers sont rémunérés selon le taux prévu à l'annexe « A ».
- En raison de ses obligations, l'Employeur se réserve le droit d'embaucher des étudiants non couverts par la présente convention pour effectuer des inspections de prévention.
- 10.11 À l'exclusion des appels d'urgence, toute assignation ou tout travail commandé par l'Employeur doit être réparti entre les pompiers aussi équitablement que possible selon la disponibilité des pompiers. Une copie de la liste de rappel est envoyée mensuellement au Syndicat.
- 10.12 Pour les besoins opérationnels et administratifs, le lieutenant est payé un minimum de deux (2) heures par semaine. Il peut participer aux réunions de l'état-major concernant le côté opérationnel.
- 10.13 a) Si l'un de ces codes sont donnés : [10-3], [10-5], [10-8], [10-10], [10-19], [10-22], et [10-90], l'employé a un délai de quinze (15) minutes pour se présenter au poste incendie. L'employé qui ne respecte pas ce délai n'aura pas droit à sa rémunération minimale de trois (3) heures.

- b) Si un salarié arrive trente (30) minutes après que l'alarme ait été sonnée, il ne sera rémunéré que si le directeur ou son remplaçant considère que sa présence est requise. Il sera rémunéré pour les heures effectuées ou jusqu'à la fin de la période d'appel.

ARTICLE 11 PAIE DE VACANCES

- 11.01 Le pompier qui justifie entre 0 et moins de trois (3) ans de service continu, bénéficie d'une somme équivalente à quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné au cours de l'année.
- 11.02 Le pompier qui justifie entre trois (3) et moins de sept (7) ans de service continu bénéficie d'une somme équivalente à six pour cent (6 %) du salaire brut gagné au cours de l'année.
- 11.03 Le pompier qui justifie entre sept (7) ans et moins de douze (12) ans de service continu bénéficie d'une somme équivalente à huit pour cent (8 %) du salaire brut gagné au cours de l'année.
- 11.04 Le pompier qui justifie entre douze (12) et moins de dix-huit (18) ans de service continu bénéficie d'une somme équivalente à dix pour cent (10 %) du salaire brut gagné au cours de l'année.
- 11.05 Le pompier qui justifie entre dix-huit (18) ans et moins de vingt-cinq (25) ans de service continu bénéficie d'une somme équivalente à douze pour cent (12 %) du salaire brut gagné au cours de l'année.
- 11.06 Le pompier qui justifie vingt-cinq (25) ans et plus de service continu bénéficie d'une somme équivalente à quatorze pour cent (14 %) du salaire brut gagné au cours de l'année.
- 11.07 Les paies de vacances sont versées dans le compte des pompiers entre le 1^{er} et le 15 décembre de chaque année.

ARTICLE 12 PROMOTIONS

- 12.01 Lorsque l'Employeur désire combler une fonction d'officier couverte par le certificat d'accréditation, il doit tenir des examens à cet effet. Tout avis d'examen doit être visiblement affiché durant une période de vingt et un (21) jours de calendrier précédant le jour de fermeture de cet avis de concours. Les membres du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique seront également avertis par un message envoyé par TARGA sur leur cellulaire et par courriel. L'affichage pour le poste de lieutenant se fera d'abord à l'interne, dans la liste des éligibles (lieutenants intérimaires). Advenant qu'aucun éligible, n'applique pour la fonction de lieutenant où ne réussit pas l'examen, le concours sera rouvert à l'ensemble des pompiers en respectant les conditions à l'article 12.02.
- 12.02 L'admissibilité à une promotion d'officier nécessite que le pompier ait atteint le niveau de formation requis ou s'engage à terminer sa formation dans un délai de deux (2) ans par le règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie municipal comme officier et qu'il compte au moins trois (3) ans d'ancienneté dans le Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique. Un pompier de la Ville de Saint-Zotique qui a un minimum de cinq (5) ans de service continu dans un autre service incendie et qui a terminé sa probation au sein du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique est également admissible à la promotion d'officier.
- 12.03 a) Une promotion sera accordée au candidat le plus compétent, en plus des autres critères relatifs à l'embauche. À compétence égale l'ancienneté prévaut.
- b) Le pompier promu bénéficie d'une période d'essai de douze (12) mois pendant laquelle il peut retourner à sa fonction antérieure sans perte de ses droits et privilèges. Pendant cette période d'essai, l'Employeur peut également retourner le pompier à sa fonction antérieure sans perte de ses droits et privilèges.
- 12.04 Le pompier en congé de maladie ou d'accident de travail au moment de sa nomination à un poste supérieur verra tous les détails d'entraînement, d'obtention du nouveau salaire et de confirmation pour ce poste, débiter à la date de son retour au travail.
- 12.05 Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le choix de l'employé concerné de poser sa candidature pour toute promotion ultérieure.
- 12.06 Le pompier qui participe à un processus de promotion peut, sur demande, avoir accès à sa copie d'examens quand celui-ci est corrigé. La copie sera remise à l'Employeur après la vérification.

ARTICLE 13 PRIORITY D'EMPLOI

- 13.01 Advenant l'engagement de personnel permanent au sein du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique (combat et prévention), les membres du Syndicat ont priorité sur toute autre personne venant de l'extérieur à condition d'avoir les qualifications requises selon le règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie. Toutefois l'Employeur priorise selon l'ancienneté, les pompiers du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique qui n'ont pas terminé leur formation pourvu que ces derniers s'engagent à la compléter la formation dans le délai requis de vingt-quatre (24) mois maximum.
- 13.02 Dans le cas de fusion, de régionalisation, intégration ou autre opération similaire, l'Employeur s'engage à maintenir le lien d'emploi avec ses pompiers et toutes les autres conditions de travail des pompiers couverts par la présente convention.
- 13.03 Dans tous les cas de travail commandé, le pompier est rémunéré selon le taux prévu à l'annexe « A » de la présente convention collective. Pour tout travail non urgent, l'Employeur offre le travail aux pompiers dans un délai maximum de vingt-quatre (24) heures.
- L'appel des pompiers se fera en fonction de la liste d'ancienneté de manière décroissante et continue.
- 13.04 L'Employeur s'engage à afficher tout poste régulier de pompier dans la caserne.
- 13.05 Le pompier en période d'essai perd son lien d'emploi en cas d'échec à la suite d'un examen de reprise de la formation Pompier I. La facture de l'examen de reprise est à la charge du pompier en probation.

ARTICLE 14 ANCIENNETÉ

14.01 L'ancienneté comprend la durée totale en année, en mois et en jours travaillés par un pompier au sein de la Ville de Saint-Zotique depuis sa date d'embauche.

La liste officielle d'ancienneté fait partie de la présente convention collective comme annexe « B ».

14.02 Tout nouveau pompier est soumis à une période de probation comme stipulé à l'article 5.01 e). S'il complète avec succès sa période de probation, son ancienneté rétroagit à sa date d'embauche.

Pendant la période de probation, l'Employeur peut rompre le lien d'emploi et, en ce cas, le pompier ne peut avoir recours à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage prévu à l'article 15.

14.03 Lors d'embauche ou du congédiement, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une nouvelle liste d'ancienneté à jour. Cette dernière fera partie intégrante de la convention collective.

14.04 Tout pompier bénéficiant de cinq (5) ans d'ancienneté peut, s'il le désire, avoir droit à un congé sabbatique d'un minimum de trois (3) mois et d'un maximum de douze (12) mois pourvu que le fait de l'accorder n'entraîne pas de coût additionnel à la Ville de Saint-Zotique. Ce droit n'est reconnu que pour un pompier du service à la fois. Le pompier ayant bénéficié d'un tel congé ne peut refaire une demande de congé avant qu'une période de cinq (5) ans ne se soit écoulée. Pendant la durée d'un congé sabbatique, le pompier maintient son ancienneté. Durant cette période, un pompier ne peut postuler à un poste affiché à moins de mettre fin à son congé sabbatique.

14.05 Un pompier perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) S'il est congédié pour cause juste et raisonnable.
- b) S'il quitte volontairement son emploi.
- c) Cependant, il n'est pas considéré comme une absence dans les cas suivants :
 - i) Le fait pour un employé d'être retenu au travail dans le cadre de son emploi régulier extérieur pour une période n'excédant pas six (6) mois.

- ii) Le fait d'être absent pour vacances s'il a, au préalable, avisé son supérieur immédiat de la période d'absence n'excédant pas quatre (4) semaines par année.
- iii) Sous réserve de preuves soumises, le fait qu'il soit sur les accidents de travail ou en maladie survenue lors de l'exercice de ses fonctions professionnelle ou de pompier pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois ou en cas de mortalité d'un membre de sa famille immédiate n'excédant pas quatre (4) mois. Ceci est également vrai pour tout pompier qui se verrait diagnostiquer une maladie personnelle qui l'empêche de faire son travail de pompier pour une période n'excédant pas douze (12) mois.
- iv) L'employé dont le permis de conduire est révoqué ou suspendu temporairement, mais pour une période n'excédant pas douze (12) mois, et ce, en vertu des dispositions du Code de sécurité routière ou pour cause de facultés affaiblies, voit son lien d'emploi maintenu. Durant cette période, le pompier peut cependant assister aux pratiques et à sa formation. Il peut également se présenter aux interventions d'urgence dans le cas où il peut se faire transporter au poste d'incendie.
- v) Il est entendu que l'employé a l'obligation d'informer sans délai l'Employeur de la révocation ou suspension de son permis de conduire. Si après cette période, le permis n'est pas rétabli, alors il y aura congédiement.
- vi) En plus, il incombe à l'employé de faire de façon diligente les démarches utiles et nécessaires à la remise en vigueur de son permis de conduire, et ce, de façon à récupérer ce dernier. Dans le cas contraire, l'employé sera congédié.

L'employé dont le permis de conduire est révoqué ou suspendu doit immédiatement en aviser l'Employeur par écrit.

Le pompier doit fournir son dossier de conduite de la SAAQ et le produire devant le directeur du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique, avant le 31 janvier de chaque année. Si l'Employeur n'a rien reçu au 15 février de chaque année, le/s pompier/s qui n'aura pas fourni son dossier de conduite de la SAAQ, n'aura plus le droit de conduire un véhicule du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique jusqu'à ce qu'il fournisse son dossier de conduite.

- d) S'il refuse de participer sans motif valable à au moins soixante-dix pour cent (70 %) des pratiques. Toutefois, le fait d'être retenu au travail dans le cadre de son travail régulier, le soixante-dix pour cent (70 %) des pratiques peut être diminué à cinquante pour cent (50 %). Le pompier qui est retenu à son travail régulier doit fournir une preuve écrite de son Employeur.
 - e) S'il ne se présente pas au travail à deux (2) reprises sur une période de trois (3) mois sans motif valable.
 - f) S'il refuse de participer sans motif valable à au moins quarante-cinq pour cent (45 %) des interventions d'urgence.
- 14.06 Dans tous les cas de diminution d'effectif, l'Employeur s'engage à tenir compte de l'ancienneté pourvu que le pompier puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 14.07 La liste officielle d'ancienneté est jointe à la présente convention collective à l'annexe « B » et est mise à jour au premier janvier de chaque année.

ARTICLE 15 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 15.01 C'est le désir mutuel des parties aux présentes de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles toute mésentente relative à l'application et l'interprétation de cette convention. Tout litige peut être réglé avec un superviseur ou supérieur immédiat, et ce, de façon juste et équitable avant d'entamer la procédure de grief.
- 15.02 Tout grief devra faire l'objet d'une plainte écrite du comité de griefs du Syndicat et être remis au directeur du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique dans les trente (30) jours de l'événement qui lui donne naissance.
- 15.03 Le directeur du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique doit répondre par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables suivants la réception de la plainte. Si la réponse du directeur du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique n'est pas satisfaisante, le Syndicat a dix (10) jours ouvrables afin de fournir une réponse, le grief est soumis au directeur général de la Ville de Saint-Zotique qui doit rendre une réponse dans les vingt (20) jours ouvrables.
- 15.04 Si le Syndicat considère que la décision n'est pas satisfaisante ou que le directeur général de la Ville de Saint-Zotique néglige de rendre une décision, il soumet le litige à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la réception de la décision ou à défaut de l'expiration du délai imparti.
- 15.05 Un arbitre désigné en vertu des dispositions de la loi peut, en matière disciplinaire, confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire et de la preuve soumise.
- 15.06 Les parties défraient les honoraires de l'arbitre en parts égales.
- 15.07 Le pompier qui présente un grief ne doit pas être importuné par quiconque du fait de son geste. Aucune personne ne doit faire d'intimidation dans le but d'inciter un pompier à faire un grief ou à le retirer.
- 15.08 Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas.

ARTICLE 16 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

16.01 Les parties conviennent de ce qui suit :

- a) Le comité de relations de travail est formé de trois (3) représentants du Syndicat incluant le délégué syndical et de représentants de l'Employeur.
- b) Ce comité a pour objet de discuter de toute question relative à la convention collective que l'une des parties désire soumettre à l'autre. Les réunions de ce comité ne remplacent pas les procédures prévues à l'article 15 de la convention collective. Les résultats de ces réunions ne peuvent en aucun temps servir de preuve lors d'un arbitrage.
- c) Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties qui lui communique à l'avance l'ordre du jour proposé. Les membres du comité se réunissent dans les quinze (15) jours suivants ladite demande.

ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES

- 17.01 Lorsqu'un pompier est appelé à comparaître devant un comité de discipline ou devant les autorités municipales pour répondre à une accusation logée contre lui ou aux fins d'enquête, il est avisé quarante-huit (48) heures à l'avance et on lui remettra, par écrit, les motifs de cette convocation ainsi qu'au Syndicat. L'Employeur doit tenir compte de l'emploi régulier du salarié lors de la convocation.
- 17.02 L'Employeur doit aviser le pompier par écrit des motifs de la suspension ou du congédiement.
- 17.03 Aucune situation ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire s'il s'est écoulé plus de soixante (60) jours depuis la connaissance de l'événement à moins qu'une enquête plus longue ne soit nécessaire
- 17.04 Lorsque l'Employeur convoque un pompier pour toute mesure disciplinaire, celui-ci peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical ou en l'absence de ce dernier, il peut se faire représenter par un autre membre de l'unité d'accréditation. Pour des raisons valables, le pompier peut aussi faire remettre la rencontre à une date ultérieure.
- Ce qui précède n'a pas pour objet de restreindre le droit du directeur ou de tout autre supérieur, de communiquer verbalement à un membre, des remarques ou observations de nature à développer sa conscience professionnelle ou à prévenir toute infraction disciplinaire, un rappel à l'ordre ou un rapport d'appréciation sur son rendement, s'il le juge à propos. Un tel rapport ne constitue pas une mesure disciplinaire.
- 17.05 Aucune action disciplinaire ne peut être prise à la suite d'une plainte portée par une personne autre qu'un supérieur hiérarchique, à moins qu'une enquête préalable n'ait prouvé la véracité des faits allégués.
- 17.06 Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un pompier sera retirée après vingt-quatre (24) mois.
- 17.07 Tout pompier a droit de consulter son dossier, et ce, pendant les heures régulières d'ouverture des bureaux de l'Employeur, après avoir pris rendez-vous.
- 17.08 Lorsque le comportement d'un employé fait l'objet d'une plainte ou d'une enquête, le directeur du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique doit l'en informer et lui permettre d'exposer sa version des faits ou de faire valoir son point de vue sur l'infraction qui lui est reproché.

17.09 Avant d'imposer une mesure disciplinaire à un employé, le directeur du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique devra tenir compte des facteurs suivants :

- Le dossier antérieur de l'employé en cause ;
- Les années de service de celui-ci ;
- S'il s'agit d'un incident isolé ou répétitif ;
- S'il a été victime de provocation ;
- S'il a agi sous l'impulsion du moment à cause d'un dérangement émotionnel ou si son action a été préméditée ;
- Si la sanction à lui être imposée est proportionnelle à l'offense commise ;
- Si la sanction qu'on veut lui faire subir ne constitue pas un acte discriminatoire, en ce sens que des offenses analogues, compte tenu de dossiers antérieurs semblables, des mesures disciplinaires moindres ont été imposées par l'Employeur ;
- S'il a refusé ou négligé de s'excuser ou encore délibérément évité de prendre les moyens pour clarifier la situation à l'origine de la mésentente ou de l'acte qui lui est reproché ;
- La situation de son poste dans la hiérarchie et le niveau de confiance requis ;
- Les conséquences de son manquement ;
- L'image de la Ville de Saint-Zotique.

17.10 Aucun rapport défavorable, avis administratif ou mesure disciplinaire ne doit être versé au dossier de l'employé sans que ce dernier en ait reçu une copie au préalable et qu'il n'ait été appelé à attester par sa signature qu'il l'a reçu. S'il refuse de signer, ce qui sera considéré comme de l'insubordination, on demandera à un témoin d'attester que l'employé a bien reçu l'avis.

17.11 La liste non exhaustive des sanctions qui peuvent être imposées à l'employé dans une forme progressive est la suivante :

- Un avis disciplinaire verbal ;
- Un avis disciplinaire écrit ;
- Une suspension avec ou sans solde dont la durée peut varier ;
- Une rétrogradation temporaire ;
- Un congédiement.

17.12 La disposition précédente n'a pas pour effet d'empêcher le congédiement immédiat ou la suspension sans solde d'un employé lors de la perpétration d'une faute grave. Dans un tel cas, la progression des sanctions est inapplicable.

- 17.13 Lorsqu'un pompier est convoqué selon l'article 17, ce dernier est rémunéré pour le temps réel que dure la rencontre. Le taux est celui prévu à l'annexe « A » de la présente convention collective.

ARTICLE 18 ASSURANCES

- 18.01 Les pompiers bénéficient d'une assurance-invalidité et d'une assurance-vie d'un montant minimum de deux cent cinquante mille dollars (250 000 \$) à compter de la signature de la convention collective, pour mutilation ou décès dans l'exercice de leur fonction. Le coût de cette assurance est payé par l'Employeur. Une copie de l'avenant et de la police d'assurance est transmise au Syndicat.
- 18.02 Si, dans une situation d'urgence, un pompier est victime d'un accident automobile, sans qu'il en soit tenu responsable, alors qu'il se rendait sur les lieux d'un sinistre ou à la caserne avec sa voiture personnelle, l'Employeur remboursera le montant déductible de sa police d'assurance-automobile à la condition suivante :
- Il devra fournir les pièces justificatives nécessaires au remboursement :
 - Une copie du contrat d'assurance.
 - Une estimation des réparations ainsi que la facture identifiant le montant des réparations effectuées sur le véhicule.
 - Une copie du rapport de police.

ARTICLE 19

ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

19.01 Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, le pompier reçoit de l'Employeur, à compter du jour de l'accident ou de la maladie, le montant prévu par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Également, un montant compensatoire pour combler la différence entre les prestations de la Commission des normes et l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), et le salaire net d'un ou des emplois de référence identifiés conformément à la loi est versé sur la présentation des pièces justificatives, de son ou de ses emplois et l'on applique la MGA (Maximum des gains admissibles). La différence est appliquée à la présentation des pièces justificatives du relevé d'emploi.

Il est entendu que le salaire brut applicable au calcul du salaire net correspond à la différence entre le salaire maximum annuel assurable prévu à la Loi et le revenu réel du pompier au cours des douze (12) derniers mois.

L'Employeur paie selon les règles prescrites au règlement portant sur la santé et la sécurité au travail soit quatorze (14) premiers jours.

19.02 Le pompier qui subit un accident de travail pour un autre Employeur doit aviser le directeur du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique et ne peut reprendre son poste sans une attestation médicale le déclarant apte à reprendre son poste régulier sans limitation.

19.03 Tout pompier est réputé être en devoir à partir de la transmission de l'appel.

19.04 Tous les employés victimes d'un accident de travail, d'une lésion ou d'une maladie professionnelle et qui sont forcés d'arrêter de travailler comme pompier conservent leur ancienneté ainsi que le droit de retour au travail de façon prioritaire pour une période de deux (2) ans.

19.05 Un pompier blessé lors de son emploi au Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique ou lors de son emploi régulier, son absence ne peut être comptabilisée selon l'article 14.05.

**ARTICLE 20 EXAMEN MÉDICAL DÉCOULANT D'UN ACCIDENT LORS DE
L'EXERCICE DES FONCTIONS DE POMPIER**

20.01 Dans l'intérêt de tous les membres de la brigade et des citoyens, tout membre du service devra après un accident, un traumatisme ou tout autre événement susceptible d'influencer ses capacités d'intervention, subir, sur demande du directeur du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique, un examen médical dans les quinze (15) jours suivants.

Cet examen se fait chez un médecin choisi par l'Employeur et les frais sont à la charge de l'Employeur. Si l'individu n'est pas rémunéré durant la période où il subit son examen médical, l'Employeur s'engage à payer le temps effectué au taux prévu à l'annexe « A » de la présente convention collective.

Sauf s'il y consent ou en cas d'accident grave, un employé ne peut subir plus d'un examen médical par année.

20.02 L'employé a droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur, diffèrent d'opinions, l'Employeur et l'employé ou l'un ou l'autre, peut demander l'arbitrage médical afin de statuer définitivement sur le cas.

ARTICLE 21 ÉQUIPEMENT ET UNIFORME

21.01 Lorsque le pompier est apte à intervenir au combat, l'Employeur fournit à chacun des pompiers l'équipement et tenue de combat suivant, le tout en conformité avec les normes NFPA :

- a) 1 casque de pompier avec visière;
- b) 1 bunker suit (tenue de combat);
- c) 2 paires de gants protecteurs approuvés NFPA;
- d) 2 paires de Bama (remplaçable au besoin);
- e) 1 paire de bottes spécialement conçues pour le combat incendie;
- f) 1 survêtement de travail;
- g) 1 cagoule en Nomex;
- h) 1 lampe de poche par position dans tous les camions appartenant au Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique.

Le tout en conformité avec les normes du Bureau de normalisation du Québec. Les pièces font partie de l'équipement de combat et demeurent la propriété de l'Employeur et doivent être remplacées au besoin lorsque brisées ou défectueuses dans les trente (30) jours au maximum, selon l'article bien entendu. Les pompiers sont tenus de protéger en tout temps les biens appartenant à l'Employeur et les garder en bon état.

21.02 L'Employeur fournit à chacun de ses pompiers, après la période de probation, l'uniforme suivant, à l'exception des points a) et i) qui sont fournis dès l'embauche ainsi que tous les autres items si disponibles :

- a) 1 paire de souliers avec cap d'acier et semelles résistantes à l'huile (norme Acnor) couleur noire;
- b) 1 chemise blues-black à manches courtes avec écusson du service;
- c) 1 chemise blues-black à manches longues avec écusson du service;
- d) 1 mock neck avec inscription incendie blues-black;
- e) 2 paires de pantalons cargo blues-black;
- f) 1 manteau d'hiver avec écusson du service;
- g) 1 chandail de laine ou acrylique style « Job Shirt » avec logo du service;
- h) 1 ceinture en cuir noire;
- i) 1 t-shirt blues-black avec inscription pompier et logo du service;
- j) 1 polo;
- k) 2 shorts bermuda blues-black;
- l) 1 paire de couvre-chaussures;
- m) 1 tuque;

n) 1 casquette avec le logo du service.

L'entretien et les réparations sont à la charge de l'Employeur si le bris est accidentel. Le nettoyage des vêtements est à la charge de l'employé. Ces vêtements seront portés exclusivement suite à la demande du directeur du Service d'urgence et de sécurité incendie. Ces vêtements seront remplacés au besoin, selon l'usure et avec l'autorisation du directeur du Service d'urgence et de sécurité incendie (incluant la remise des vêtements usagés au directeur).

- 21.03 Tout pompier qui quitte son emploi doit remettre tout l'équipement et les vêtements ainsi fournis par l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables selon la liste. À défaut, l'employé reconnaît en être redevable monétairement (au prix de remplacement). La démission doit être faite par écrit et remise au Directeur du Service d'urgence et de sécurité incendie qui en remettra une copie au Syndicat.
- 21.04 L'Employeur s'engage à faire effectuer, au besoin et à ses frais, le nettoyage ou la décontamination des vêtements de protection (bunker suit).
- 21.05 Suite à une intervention et sous l'approbation de la direction du Service d'urgence et de sécurité incendie, le pompier devra nettoyer son habit de combat et l'Employeur allouera du temps minimum une (1) heure pour remettre son équipement en état pour répondre à un appel. En plus, l'Employeur s'engage d'avoir de l'équipement de réserve advenant un autre appel.

ARTICLE 22 AFFAIRES JURIDIQUES

- 22.01 Si un pompier est poursuivi au civil à la suite d'actes exécutés dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur s'engage à le défendre à ses frais en lui procurant les services juridiques nécessaires, pourvu que les actes dudit salarié n'équivaillent pas à une faute lourde ou une négligence grossière. Cependant, le pompier pourra, à ses frais, s'adjoindre un ou des procureurs choisis par lui.
- 22.02 Dans le cas prévu à l'article 22.01, l'Employeur verse au pompier, sur présentation de pièces justificatives, la différence entre l'indemnité ou les honoraires qu'il reçoit à titre de témoin et le salaire net perdu à son emploi régulier chez son Employeur régulier, et ce, pourvu qu'il ne reçoive aucune autre rémunération pour la même période. Les frais prévus de repas seront remboursés pour un maximum de vingt dollars (20 \$) sur présentation de pièces justificatives toutefois, les frais de kilométrage sont prévus à l'article 23.11.
- 22.03 La protection accordée en vertu de l'article 22.01 continue de s'appliquer pour le pompier qui a quitté le service.

ARTICLE 23 DISPOSITIONS DIVERSES

- 23.01 La caserne est d'abord et avant tout réservée aux travaux relatifs à la protection contre les incendies. Cependant, sur autorisation spécifique de l'Employeur et suivant les modalités qu'il détermine, la caserne peut être utilisée à d'autres fins pour les pompiers et autres services municipaux.
- 23.02 Toute disposition des présentes qui est ou devient en contradiction avec la législation fédérale ou provinciale est nulle, sans toutefois affecter la validité des autres dispositions de la présente convention.
- 23.03 Tous les pompiers devront fournir à l'Employeur, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent, toute nouvelle adresse ou tout nouveau numéro de téléphone s'il y a un changement.
- 23.04 L'Employeur devra fournir à chacun des pompiers le code d'entrée de la porte de la caserne 23, et lui donner un code pour le système d'alarme s'il y a lieu.
- 23.05 L'Employeur s'engage à fournir un repas chaud à l'abri des intempéries à tous les pompiers sur les lieux d'une intervention lorsque celle-ci excède une période de quatre (4) heures et plus. Si le pompier doit quitter les lieux pour retourner à son emploi régulier, après quatre (4) heures de travail, une allocation de vingt dollars (20 \$) est automatiquement inscrite sur la feuille de temps du pompier et déposée sur sa prochaine paie.
- L'utilisation du camion # 523 ne suspend pas les obligations prévues à cette clause.
- Pour les pompiers effectuant du travail planifié et commandé, les repas ne s'appliquent pas.
- 23.06 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local qui est actuellement utilisé par les pompiers.
- 23.07 L'Employeur s'engage à fournir une carte d'identité avec photo à tous les pompiers.
- 23.08 L'Employeur s'engage à remettre un cellulaire en bon état de fonction et à le remplacer au besoin seulement aux pompiers possédant un téléphone cellulaire fourni par l'Employeur à la date de la signature de la présente convention collective.

L'Employeur offrira à chaque pompier de recevoir les appels sur leur cellulaire personnel. Tous les frais d'utilisation à des fins personnelles de leur appareil seront à leur seule responsabilité. Quant aux frais d'utilisation occasionnés par la réception de messages transmis par le 911 ou transmis par le SUSI, ils seront remboursés par la Ville sur la base d'un versement mensuel forfaitaire de dix dollars (10 \$), soit l'équivalent d'une somme annuelle de cent vingt dollars (120 \$). Ces remboursements mensuels seront acquittés en fin de période, tous les trois (3) mois trente dollars (30 \$) par paiement).

La Ville de Saint-Zotique et son Service d'urgence et de sécurité incendie ne sont en aucun cas responsables du bris, de la perte ou du vol du téléphone cellulaire personnel si celui-ci est utilisé à des fins personnelles ainsi que pour l'utilisation pour la réception d'appels d'urgence en provenance du 911 ou en provenance du SUSI.

Dans l'éventualité d'un bris du téléphone portable personnel du salarié, rendant impossible la réception des appels d'urgences pour le salarié, l'Employeur maintient un téléphone cellulaire muni de l'application mobile et programmé pour recevoir les appels, pouvant être prêté au salarié pour une durée maximale d'une semaine afin de permettre au salarié de corriger le bris.

Le personnel devra faire en sorte que la compagnie de distribution de signaux cellulaire de leur appareil offre un service compatible avec les produits TARGA et que le signal disponible soit suffisamment puissant sur le territoire couvert par la Ville de Saint-Zotique pour une réception adéquate et performante des appels 911 ou des appels du SUSI.

Le personnel devra aviser le Directeur du SUSI de tout changement de fournisseur de services en lien avec leur appareil et de toute problématique liée à la réception des messages susdits.

Le personnel ne peut pas prêter leur téléphone cellulaire à qui que ce soit, car celui-ci doit demeurer en leur possession en tout temps pour une réception des appels 911 ou des appels du SUSI, sauf sur les lieux d'une intervention. Dans ce dernier cas, l'appareil cellulaire doit demeurer à la caserne.

Pour tout appel reçu sur les cellulaires personnels ou du SUSI, tout le personnel doit confirmer la réception de tous les appels relatifs aux appels 911 ou aux appels du SUSI. Tout le personnel devra également conserver à jour leur statut ainsi que leur horaire de disponibilité sur la plateforme TARGA, en cas de changements éventuels pour une meilleure gestion.

- 23.09 Tout travail demandé par la Ville de Saint-Zotique comme employé municipal est payé au pompier selon le taux prévu à l'annexe « A » de la présente convention collective.
- 23.10 L'Employeur s'engage à fournir aux pompiers une caserne fonctionnelle. Ce qui veut dire qu'il l'équipera d'un four micro-ondes, de casiers pour vêtements personnels et de lit de camp en nombre suffisant.
- 23.11 À la demande de l'Employeur et suite à l'autorisation du directeur du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique, l'employé qui utilise son véhicule pour sa formation reçoit une allocation du kilomètre pour les frais de déplacement selon le décret du gouvernement du Québec.
- 23.12 Il est interdit à un pompier de travailler dans un autre service à temps partiel de la MRC de Vaudreuil-Soulanges. Cependant, il est permis à un pompier par équipe de travailler au sein d'un service à temps partiel, à l'extérieur du territoire de la MRC de Vaudreuil-Soulanges.
- 23.13 Pour tous les salariés embauchés après la date de la signature de la présente convention collective, le lieu de résidence du personnel du SUSI ne doit pas être au-delà de dix (10) minutes de la caserne # 23 de la Ville de Saint-Zotique. Cette exigence de résidence située dans un rayon de dix (10) minutes devra être maintenue tout au long de son emploi.

ARTICLE 24 SANTÉ ET SÉCURITÉ

24.01 L'Employeur s'engage avec le Syndicat à former un comité de santé et sécurité du travail un (1) pompier du côté syndical et le même nombre du côté de l'Employeur seront nécessaires à la mise en place du comité.

Ce comité participera également au comité de santé et sécurité de la Ville.

Ce comité a pour objet de discuter et de favoriser la santé et sécurité au travail. Les deux (2) parties se réunissent lorsque des questions ou des correctifs concernant la santé et sécurité au travail sont soulevés.

Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties qui lui communique à l'avance l'ordre du jour proposé. Les membres du comité se réunissent dans les quinze (15) jours suivants ladite demande.

Les membres du comité sont rémunérés lors des réunions ainsi que lorsqu'ils effectuent des enquêtes lors d'accidents ou autres. Le taux horaire est celui prévu à l'annexe « A » de la présente convention collective.

24.02 L'Employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés au travail :

- a) Les parties s'engagent mutuellement à coopérer, dans la mesure du possible, pour prévenir les accidents de travail et promouvoir la sécurité et la santé au travail.
- b) L'Employeur fait transporter, à ses frais, chez le médecin ou à l'hôpital, l'employé victime d'un accident de travail nécessitant les soins d'un médecin. Le retour à son domicile doit être assumé par l'Employeur.

24.03 Dans le cas d'accident du travail survenu dans une fonction non prévue aux présentes, le salarié doit informer le directeur du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique et fournir au même moment, une attestation médicale. L'attestation médicale doit indiquer la date probable où le salarié pourra fournir de nouveau sa prestation de travail à l'Employeur. Avant son retour au travail, le salarié devra fournir une attestation médicale qui prouve sa capacité de travailler et de réintégrer ses fonctions sans limitation.

24.04 Le comité paritaire peut soumettre par écrit à l'Employeur toute question relative à l'application de la Loi ou des règlements concernant la santé et la sécurité au travail.

- 24.05 Lorsqu'un pompier est victime de bris de lunettes de vision ou prothèses dentaires dans son travail, l'Employeur lui rembourse le montant qui n'est pas couvert par la CNESST. Un document prouvant le montant doit être remis à l'Employeur.
- 24.06 L'Employeur s'engage à payer les frais pour la vaccination contre l'hépatite B.
- 24.07 À l'exception des équipements spécialisés, l'Employeur s'engage à former tout son personnel lors d'acquisition de tout nouvel équipement dans un délai raisonnable et selon les disponibilités des formateurs. Si le pompier ne peut se présenter à la formation, il ne peut utiliser cet équipement. Cette formation peut être effectuée durant les heures de pratiques annuelles. Bien entendu, le pompier doit posséder les qualifications nécessaires avant de pouvoir recevoir cette formation.

ARTICLE 25 PARTAGE DES TÂCHES

- 25.01 Selon l'horaire convenu entre les deux (2) parties, quatre (4) pompiers et deux (2) lieutenants se rendent à la caserne, selon l'horaire des équipes de travail cette semaine-là, pour effectuer le partage de tâche une (1) fois par semaine. Les lieutenants et les pompiers éligibles pourront se prévaloir du partage de tâche jusqu'à concurrence de deux (2) présences maximum par mois. Si le mois compte cinq (5) semaines, le partage des tâches sera fait par le pompier éligible de garde premièrement. Si ce dernier n'est pas disponible, c'est l'autre pompier éligible qui n'est pas de garde qui sera le remplaçant. Et après avoir fait le tour des lieutenants et des pompiers éligibles, si nous n'avons personne, le remplacement sera comblé par un officier-cadre.
- 25.02 Un lieutenant qui ne peut participer aux partages des tâches, doit en informer le Chef aux opérations par courriel, téléphone ou téléavertisseur à l'avance, au minimum vingt-quatre (24) heures avant le début des partages des tâches, et doit avoir une raison valable (ex. : travail régulier) pour s'absenter. Le lieutenant sera remplacé par le pompier éligible de son équipe. Si ce dernier n'est pas disponible, c'est l'autre pompier éligible de l'autre équipe qui sera le remplaçant. Si ce dernier n'est pas disponible, nous ferons la même procédure avec les lieutenants de l'autre équipe en respectant l'ancienneté. Tout se fera en respectant la procédure de : les lieutenants et les pompiers éligibles pourront se prévaloir du partage de tâche jusqu'à concurrence de deux (2) présences maximum par mois. Et après avoir fait le tour des lieutenants et des pompiers éligibles, si nous n'avons personne, le remplacement sera comblé par un officier-cadre.
- 25.03 Un pompier, un lieutenant ou un pompier éligible qui ne peut participer aux partages des tâches doit en informer le Chef aux opérations par courriel, téléphone ou cellulaire à l'avance, au minimum vingt-quatre (24) heures avant le début des partages des tâches et doit avoir une raison valable (ex. : travail régulier) pour s'absenter. Un pompier, un lieutenant ou l'éligible peuvent se faire remplacer s'il ne peut faire son partage des tâches, pourvu qu'il informe le responsable, soit le chef aux opérations # 121.
- 25.04 Ce travail consiste à faire l'inspection et l'inventaire des équipements et des véhicules d'intervention, à la remise en fonction non terminée ainsi que l'entretien de la caserne. Le travail est d'une durée de deux (2) heures travaillées et est rémunéré au taux prévu à l'annexe « A ». L'horaire du partage de tâche est déterminé trois (3) mois à l'avance.
- 25.05 Le lieutenant distribue les tâches et y participe. De plus, il vérifie que toutes les tâches sont effectuées et signe les rapports pour chaque véhicule et le rapport des travaux hebdomadaire.

25.06 Chaque pompier doit effectuer un minimum de soixante-dix pour cent (70 %) de présence au partage des tâches sur une période annuelle sauf motif valable pour absence.

ARTICLE 26 POMPIER-PRÉVENTIONNISTE

- 26.01 Le pompier-préventionniste est assujetti aux dispositions de la présente entente ainsi que la convention collective des pompiers à temps partiel.
- 26.02 La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine, du lundi au jeudi de 8 h 00 à 16 h 00 et le vendredi, de 8 h 00 à 13 h 00, ou après entente avec le directeur du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique, l'horaire peut être modifié. Avec une demi-heure (30 min.) pour dîner. En raison de la nature même de la fonction du pompier-préventionniste du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique, le nombre d'heures de travail et les jours travaillés peuvent être différents de ceux précisés ci-dessus.
- 26.03 Durant ces heures de travail de pompier-préventionniste, ce dernier pourra répondre aux appels d'urgences.
- 26.04 Les appels faits durant ces heures de pompier-préventionniste font partie de ses heures de travail de pompier-préventionniste.
- 26.05 Pour tous les appels de 16 h 01 le lundi à 7 h 59 le vendredi matin et les jours de week-end (24 h sur 24 h) du vendredi à 13 h 01 au lundi matin à 7 h 59, le pompier-préventionniste répondra sur son équipe de travail et agira comme pompier. Les heures travaillées en dehors de ses heures de travail de pompier-préventionniste, ne sont pas incluses dans les heures de travail de pompier-préventionniste et seront rémunérées en plus selon le taux pompier de la convention collective.
- 26.06 Son salaire dû sera payable à la semaine (hebdomadaire).
- 26.07 Pour la priorité d'emploi, voir l'article 13.02 qui s'applique.
- 26.08 L'Employeur participe au régime de pension ou régime enregistré d'épargne retraite du pompier-préventionniste à la hauteur de sept pour cent (7 %). Le pompier-préventionniste, quant à lui, participe à la hauteur de sept pour cent (7 %).
- 26.09 Le pompier-préventionniste bénéficie, sans réduction du salaire prévu à l'article 26.02, au cours de chaque année financière, des jours chômés et payés de l'article 10.08 de la convention collective (à l'exception du dimanche de Pâques qui est applicable uniquement à titre de pompier).

Si un jour de fête chômé et payé survient au cours de la période de vacances du pompier-préventionniste, ce dernier peut prendre la journée de fête chômée et payée à laquelle il a droit, immédiatement à la fin de ses vacances, après avoir avisé le directeur du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique et obtenu son approbation. Lorsqu'un jour de fête chômée et payée coïncide avec un jour non ouvrable, tel jour chômé et payé est reporté au jour ouvrable suivant ou précédent, après entente avec le directeur du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique.

26.10 Le pompier-préventionniste a droit, chaque année, à des vacances payées par L'Employeur et qui sont prises dans l'année de référence. La période de service continu donnant droit à de telles vacances est établie à compter du 1^{er} janvier jusqu'au 31 décembre. Le moment prévu pour les vacances sera déterminé par entente entre le pompier-préventionniste et le directeur du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique.

- a) Le pompier-préventionniste qui a moins d'un (1) an de service continu à la fin de l'année de référence, il a droit à un (1) jour par mois complet de service continu sans excéder deux (2) semaines continues et bénéficie d'une somme équivalente à quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné au cours de l'année.
- b) Le pompier-préventionniste qui justifie entre 0 et moins de trois (3) ans de service continu, il a droit à deux (2) semaines continues et bénéficie d'une somme équivalente à quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné au cours de l'année.
- c) Le pompier-préventionniste qui justifie entre trois (3) ans et moins de sept (7) ans de service continu, il a droit à trois (3) semaines continues et bénéficie d'une somme équivalente à six pour cent (6 %) du salaire brut gagné au cours de l'année.
- d) Le pompier-préventionniste qui justifie entre sept (7) ans et moins de douze (12) ans de service continu, il a droit à quatre (4) semaines continues et bénéficie d'une somme équivalente à huit pour cent (8 %) du salaire brut gagné au cours de l'année.
- e) Le pompier-préventionniste qui justifie entre douze (12) ans et moins de dix-huit (18) ans de service continu, il a droit à cinq (5) semaines continues et bénéficie d'une somme équivalente à dix pour cent (10 %) du salaire brut gagné au cours de l'année.
- f) Le pompier-préventionniste qui justifie entre dix-huit (18) ans et moins de vingt-cinq (25) ans de service continu, il a droit à six (6) semaines continues et bénéficie d'une somme équivalente à douze pour cent (12 %) du salaire brut gagné au cours de l'année.

- g) Le pompier-préventionniste qui justifie vingt-cinq (25) ans et plus de service continu, il a droit à sept (7) semaines continues et bénéficie d'une somme équivalente à quatorze pour cent (14 %) du salaire brut gagné au cours de l'année.

26.11 L'Employeur accorde au pompier-préventionniste, sans perte de traitement, lors des événements ci-après mentionnés, les congés pour événements familiaux suivants :

- a) À l'occasion de son mariage : deux (2) jours ouvrables ;
- b) À l'occasion du mariage de son père, mère, fils, fille, frères, sœur : un (1) jour ouvrable, le jour du mariage ;
- c) À l'occasion du décès de la conjointe, d'un de ces enfants : Cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du décès ;
- d) À l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, petits-enfants : Trois (3) jours ouvrables consécutifs à compter du décès ;
- e) À l'occasion du décès d'un beau-père, belle-mère, gendre ou bru : deux (2) jours ouvrables consécutifs à compter du décès ;
- f) À l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : belle-sœur, beau-frère, grand-père, grand-mère : Un (1) jour ouvrable
- g) Si les évènements ci-haut mentionnés ont lieu à plus de trois cents kilomètres (300) du domicile du pompier-préventionniste et, qu'il y assiste, celui-ci bénéficie d'une journée additionnelle de congé.

26.12 Le pompier-préventionniste appelé à agir comme témoin dans un procès pour des faits survenus lorsqu'il était dans l'exercice de ses fonctions bénéficie d'une absence sans perte de traitement pour le temps requis à son témoignage. L'Employeur rembourse au pompier-préventionniste, les frais de séjour et de déplacement inhérents au procès. Le pompier-préventionniste doit remettre à l'Employeur tous les montants reçus de la cour pour son témoignage ou ses frais de déplacement.

26.13 L'Employeur accorde au pompier-préventionniste tous les régimes (assurance collective) et assume le paiement de cent pour cent (100 %) de la prime relative au plan de protection d'assurance collective de la MRC Vaudreuil-Soulanges.

26.14 Pour le développement, formation et perfectionnement, voir l'article 8.04 et 8.05 qui s'appliquent.

26.15 Le pompier-préventionniste est remboursé de toutes les dépenses faites dans l'exercice de ses fonctions et autorisé par le directeur du Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique, conformément à la convention collective.

26.16 Le pompier-préventionniste dont la nature de ses fonctions nécessite l'usage de son automobile personnel durant tout travail pour l'Employeur et autorisé par le directeur Service d'urgence et de sécurité incendie de Saint-Zotique a droit à une allocation au taux décrété par le conseil pour le remboursement d'une telle dépense en fonction de la convention collective. Ce taux sera prescrit selon la convention collective. Le pompier-préventionniste devra présenter un rapport de kilométrage pour ses déplacements et sera payé sur présentation seulement.

Le pompier-préventionniste n'est pas tenu d'utiliser sa propre voiture pour des raisons inhérentes à sa fonction.

26.17 L'Employeur fournit au pompier-préventionniste, l'uniforme suivant :

- 1 paire de souliers avec cap d'acier (norme Acnor).
- 3 chemises blues-black à manches courtes avec écusson du service.
- 3 chemises blues-black à manches longues avec écusson du service.
- 3 paires de pantalons cargo Blue-black.
- 1 manteau d'hiver avec écusson du service.
- 1 chandail de laine ou acrylique style « Job Shirt » avec logo du service.
- 1 ceinture en cuir noire
- 1 cravate
- 2 t-shirts Blue-black avec inscription préventionniste et logo du service.
- 1 polo
- 2 shorts bermuda blues-black
- 1 paire de couvre-chaussures
- 1 tuque
- 1 casquette avec le logo du service

Si le pompier-préventionniste a déjà quelques articles de l'article 26,17 qu'il a déjà reçus de l'article 21,02 étant également pompier, la Ville ne fournira pas les articles déjà reçus, mais seulement ceux qui sont manquants.

26.18 Lors d'une nouvelle embauche au poste de pompier-préventionniste, ce dernier aura une période de probation de six (6) mois au poste de pompier-préventionniste.


- 26.19 Le pompier-préventionniste pourrait être appelé en soutien pour faire le travail de pompier-préventionniste dans une autre Municipalité/Ville, mais il demeure un employé de la Ville de Saint-Zotique. Les heures travaillées en soutien à une autre Municipalité/Ville seront rémunérées selon le taux pompier-préventionniste de la convention collective.
- 26.20 S'il n'y a aucun salarié en caserne ou à la maison de disponible pour effectuer une tâche, et ce, après avoir envoyé un message via l'application TARGA de Komutel et que personne n'a donné sa disponibilité dans un délai de quinze (15) minutes à l'Employeur, celui-ci est autorisé à faire effectuer ladite tâche par le pompier-préventionniste.

ARTICLE 27 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 27.01 La présente convention collective entre en vigueur à partir de sa signature et est d'une durée de cinq (5) ans, soit du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2027 et elle a un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023 pour les salariés à l'emploi à la date de la signature de la présente convention collective concernant uniquement la rémunération directe (salaire).
- 27.02 Les conditions prévues à la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou d'une sentence arbitrale y tenant lieu.
- 27.03 L'Employeur fournit à chaque salarié une copie de la convention en format électronique sauf si le pompier fait la demande d'avoir une copie papier.
- 27.04 La présente convention n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses, en telle occurrence, seules les clauses affectées sont soumises à la négociation entre les parties signataires pour apporter les correctifs désirés.

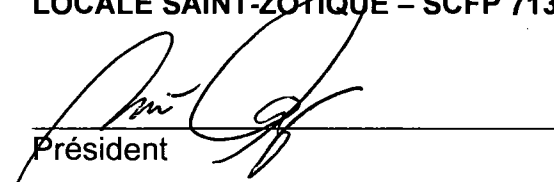
EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective de travail en la Ville de Saint-Zotique, ce 18^e jour du mois de juin 2024.

POUR LA VILLE DE SAINT-ZOTIQUE


Maire


Directeur général

**POUR LE SYNDICAT DES POMPIERS
ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION
LOCALE SAINT-ZOTIQUE – SFCP 7135**


Président


Secrétaire

ANNEXE « A » GRILLES SALARIALES 2023-2027

	2023	2024	2025	2026	2027
Indexation annuelle	3 %	3 %	3 %	2,7 %	2,6 %
Majoration	2 \$	2 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Probation	22,94 \$	25,63 \$	26,40 \$	27,11 \$	27,81 \$
Pompier	25,32 \$	28,08 \$	28,92 \$	29,70 \$	30,47 \$
Lieutenant	27,85 \$	30,89 \$	31,81 \$	32,67 \$	33,52 \$

Salaire / Formation pour pompier 1	2023	2024	2025	2026	2027
	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %
4 h et moins	37,65 \$	38,78 \$	39,94 \$	41,14 \$	42,37 \$
Plus de 4 h	75,30 \$	77,56 \$	79,89 \$	82,29 \$	84,75 \$

	2023	2024	2025	2026	2027
Toute autre formation	Payée à l'heure au taux horaire identifié ci-haut	Payée à l'heure au taux horaire identifié ci-haut	Payée à l'heure au taux horaire identifié ci-haut	Payée à l'heure au taux horaire identifié ci-haut	Payée à l'heure au taux horaire identifié ci-haut

Pompier-préventionniste	2023	2024	2025	2026	2027
		32,29 \$	33,10 \$	33,96 \$	34,84 \$

La rémunération du lieutenant est égale au taux horaire du pompier plus dix pour cent (10 %).

ANNEXE « B »

LISTE D'ANCIENNETÉ DU SERVICE D'URGENCE ET DE SÉCURITÉ INCENDIE DE SAINT-ZOTIQUE EN DATE DU 22 MAI 2024

LISTE D'ANCIENNETÉ DES POMPIERS ACTUELS DU SERVICE					
		NOM	FONCTION	STATUT	DATE
1	15		Pompier	Permanent	11 janvier 1995
2	1		Pompier	Permanent	2 octobre 1996
3	152		Lieutenant	Permanent	20 mars 2000
4	3		Pompier	Permanent	1 ^{er} janvier 2003
5	2		Pompier	Permanent	15 septembre 2004
6	151		Lieutenant	Permanent	15 mai 2007
7	42		Pompier	Permanent	18 août 2009
8	52		Pompier	Permanent	20 avril 2010
9	154		Lieutenant	Permanent	15 octobre 2012
10	36		Pompier	Permanent	7 mars 2018
11	44		Pompier	Permanent	1 ^{er} novembre 2019 à 8 h
12	6 / 171		Pompier/éligible	Permanent	1 ^{er} novembre 2019 à 9 h
13	23		Pompier	Permanent	1 ^{er} novembre 2019 à 14 h
14	30		Pompier	Permanent	16 août 2020 (15 mai 2007)
15	153		Lieutenant	Permanent	14 mai 2021
16	32		Pompier	Permanent	29 août 2021
17	8		Pompier	Permanent	30 août 2021
18	21 / 172		Pompier/éligible	Permanent	17 avril 2023
19	5		Pompier	Permanent	7 novembre 2023
20	40		Probation	Partiel	8 novembre 2023
21	4		Probation	Partiel	9 novembre 2023
22	11		Probation	Partiel	10 novembre 2023
23	43		Probation	Partiel	11 novembre 2023
24	7		Probation	Partiel	12 novembre 2023
25	53		Probation	Partiel	13 novembre 2023