

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

Objet : Convention collective (P)
N° certificat : DQ-2023-8227

N° dossier d'accréditation : AC-3000-1268

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE SAINT-DONAT-DE-MONTCALM 490, RUE PRINCIPALE SAINT-DONAT QC J0T 2C0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE SAINT-DONAT-DE-MONTCALM - SCFP 7159 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 : 2024-09-04 Date dépôt : 2024-09-27	Nombre de salariés visés : 21	Date début : 2024-01-01 Date d'expiration : 2028-12-31

Remarque :

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2024-10-07
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

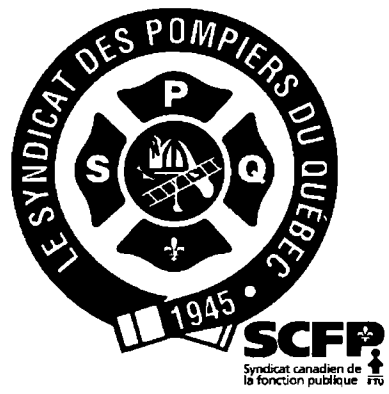
ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-DONAT-DE-MONTCALM



ET

**LE SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU
QUÉBEC, SECTION LOCALE SAINT-DONAT-DE-
MONTCALM – SCFP 7159**



2024-2028

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE L'ENTENTE.....	2
ARTICLE 2	DROITS DES PARTIES	3
ARTICLE 3	VALIDITÉ ET INTERPRÉTATION.....	4
ARTICLE 4	NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL	5
ARTICLE 5	DÉFINITION DES TERMES.....	6
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	9
ARTICLE 7	SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET RECOURS.....	11
ARTICLE 8	PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEF	12
ARTICLE 9	AIDE JURIDIQUE.....	14
ARTICLE 10	ASSURANCES.....	15
ARTICLE 11	RÉPARTITION DES APPELS	16
ARTICLE 12	OBLIGATIONS DE GARDE ET TRAVAUX.....	17
ARTICLE 13	PÉRIODE DE REPAS	24
ARTICLE 14	FORMATION.....	25
ARTICLE 15	RÉMUNÉRATION, VACANCES ET FÉRIÉS	28
ARTICLE 16	UNIFORME ET SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	31
ARTICLE 17	CONGÉ SANS SOLDE	34
ARTICLE 18	ANCIENNETÉ	35
ARTICLE 19	SÉCURITÉ D'EMPLOI	37
ARTICLE 20	PROMOTION ET NOMINATION.....	38
ARTICLE 21	RÉTROACTIVITÉ.....	41
ARTICLE 22	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	42
ANNEXE « A »	LISTE D'ANCIENNETÉ EN DATE DU 2024-07-16	43
ANNEXE « B »	GRILLE DES SALAIRES	44
ANNEXE « C »	FORMULAIRE D'INFORMATIONS SUR LE PERMIS DE CONDUIRE	45
ANNEXE « D »	TABLEAU ILLUSTRATIF DE L'HORAIRE DE GARDE HEBDOMADAIRE À COMPTER DU 2025-01-01.....	46

ARTICLE 1

BUT DE L'ENTENTE

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

ARTICLE 2 DROITS DES PARTIES

- 2.1 La convention collective s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation syndicale.
- 2.2 L'Employeur exerce ses fonctions de direction, de gérance et d'administration tout en se conformant à ses responsabilités ainsi qu'aux clauses de la convention collective.
- 2.3 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique représentant de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation numéro AC-3000-1268 émis le 29 juin 2022 par le Tribunal administratif du travail.
- 2.4 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues par la présente convention collective, entre un salarié visé par ladite convention collective et l'Employeur, n'est valable à moins d'entente avec le Syndicat.
- 2.5
- a) Les personnes en dehors de l'unité de négociation ne peuvent en aucun temps effectuer du travail normalement ou pouvant être accompli par les salariés qui en font partie. Les seules exceptions permises sont :
 - i) Lors d'interventions et d'appels d'urgence, lorsqu'il n'y a pas suffisamment de salariés pour effectuer ce travail, ou que ceux-ci ne sont pas adéquatement formés pour la tâche demandée, l'Employeur peut faire appel à des salariés d'une autre municipalité de son choix dans le cadre d'une entente intermunicipale ou dans le cadre de l'optimisation des ressources découlant du schéma de couverture de risques en sécurité incendie;
 - ii) Les titulaires de cinq (5) postes-cadres au sein du Service, dont un directeur.
 - iii) Advenant qu'il y ait plus de cinq (5) titulaires de postes-cadres au sein du Service, l'Employeur s'engage à identifier les titres des cinq (5) cadres qui font partie de l'exception au présent paragraphe.
 - b) Lors d'une transition dans le cadre d'un départ, un (1) titulaire de poste-cadre supplémentaire pourrait également compléter les exceptions permises.
 - c) Cependant, dans la mesure du possible, les salariés ont priorité pour la conduite et l'opération des véhicules du service à l'exception des véhicules attitrés aux cadres.

ARTICLE 3

VALIDITÉ ET INTERPRÉTATION

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

ARTICLE 4

NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

- 4.1 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'il est une personne handicapée ou qu'il utilise quelque moyen pour pallier à son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Cependant, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par l'emploi est réputée non discriminatoire, tout en tenant compte des obligations d'accommodements.

- 4.2 L'Employeur, ses représentants et les salariés n'exercent aucune forme de harcèlement envers un salarié.

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique, incluant le harcèlement sexuel, doit être déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

ARTICLE 5 DÉFINITION DES TERMES

Pour les fins de la présente entente, les termes suivants signifient :

5.1 Employeur

Désigne la Municipalité de Saint-Donat-de-Montcalm représentée par le directeur du Service d'incendie et de sécurité civile ou son représentant dument autorisé aux fins des présentes.

5.2 Entraide intermunicipale

Désigne un appel logé par une autre municipalité et demandant une assistance qui requiert des ressources humaines ou matérielles. Cet appel peut être de nature urgente ou non.

5.3 Équipe

Chaque équipe est composée minimalement d'un officier salarié ayant sous sa supervision des pompiers.

5.4 Formation

- a) Formation interne : Désigne la période dévouée à l'acquisition des connaissances pratiques et théoriques et au maintien des compétences nécessaires à l'exercice du métier au sein du service de sécurité incendie.
- b) Formation professionnelle : Désigne l'apprentissage et l'acquisition de connaissances servant au métier de pompier dans une école, un collège, un Cégep ou une université reconnue ou tout autre cours pouvant être recommandé par l'Employeur.

5.5 Garde externe

Désigne la période durant laquelle le salarié doit être disponible pour répondre aux appels d'urgence à l'intérieur des délais prévus, sans être tenus de se trouver à un endroit désigné par l'Employeur. La Garde externe se définit selon trois différentes catégories :

- GEOGI : Garde externe obligatoire pour les pompiers qui effectuent la GI.
- GE60 : Taux de présence minimal de soixante pour cent (60 %) en garde externe qui s'applique à tous les salariés.
- GEOff : Garde externe rémunérée applicable aux officiers.

5.6 Garde interne

Désigne la période durant laquelle un salarié est affecté à la caserne ou à un endroit établi par l'Employeur afin de répondre aux appels et effectuer différentes tâches requises par le Service.

5.7 Grief

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

5.8 Intervention / Appel d'urgence

Désigne tout travail effectué par un salarié avec les véhicules et autres équipements du service qui concerne le combat, l'extinction d'incendie, la sauvegarde des personnes, des biens et de l'environnement.

5.9 Lieutenant

Désigne un salarié qui détient, sous la direction de l'Employeur, la responsabilité de coordonner et superviser un ou des groupes de salariés placés sous son autorité.

5.10 Liste de disponibilité / à carreaux

Représente la liste de priorité d'assignation dans le cas de travail commandé.

5.11 Officier

Désigne un salarié détenant le grade de lieutenant ou de pompier éligible.

5.12 Période de probation

Désigne la durée nécessaire à l'Employeur pour évaluer le rendement d'un salarié nouvellement engagé.

- a) Au cours de la période de probation, le salarié est assujéti à toutes les clauses de la convention collective, à l'exception de celles relatives à l'exercice du droit d'ancienneté et au recours à la procédure d'arbitrage en cas de congédiement.
- b) Lors de son embauche, le salarié est en probation pendant douze (12) mois. La période de probation peut être modifiée à la suite d'une entente convenue entre l'Employeur et le Syndicat. Cette modification doit être motivée par écrit.

5.13 **Pompier**

Désigne un salarié engagé à titre de pompier.

5.14 **Pompier éligible**

Désigne un salarié qui est réputé avoir la compétence pour agir à titre de lieutenant à la demande de l'Employeur. Ce salarié est subordonné au lieutenant.

Lors d'une intervention ou tout autre travail, un lieutenant peut être remplacé par un pompier éligible.

5.15 **Salarié**

Désigne une personne visée par le certificat d'accréditation, soit tous les pompiers, les pompiers éligibles et lieutenants de la Municipalité de Saint-Donat-de-Montcalm.

5.16 **Service**

Désigne le Service de sécurité incendie et sécurité civile de Saint-Donat-de-Montcalm.

5.17 **Syndicat**

Désigne le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saint-Donat-de-Montcalm – SCFP 7159.

5.18 **Travail**

Désigne toute tâche relative aux éléments suivants :

- a) Au combat des incendies, directement ou indirectement;
- b) À l'entretien de la caserne, de l'équipement et des véhicules du Service;
- c) Aux situations d'urgence ou autres circonstances requérant une action rapide pour éviter des pertes de vie ou de bien matériels et nécessitant généralement l'utilisation de l'équipement du service;
- d) À la formation interne et professionnelle;
- e) À la prévention des incendies.

5.19 **Travail commandé**

Désigne tout travail commandé par l'Employeur qui n'est pas une urgence en soi et ne comprend pas la formation et les interventions.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

- 6.1 Tout salarié doit, pour conserver son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre.
- 6.2 L'Employeur retient sur chaque paie de chaque salarié la cotisation syndicale dont le montant et les modalités de retenue sont fixés par le Syndicat et communiqués à l'Employeur.
- 6.3 L'Employeur paie par chèque ou dépôt direct l'argent perçu au cours de chaque mois dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant et fournit à la personne désignée par le Syndicat une liste des salariés indiquant pour chacun d'eux les montants perçus au cours du mois de précompte.
- 6.4 L'Employeur avise le Syndicat de toute embauche, congédiement ou départ.
- 6.5 L'Employeur reconnaît les membres du comité exécutif syndical comme étant les représentants des salariés visés par l'accréditation. Une liste des représentants syndicaux est maintenue à jour et fournie à l'Employeur.
- 6.6 L'Employeur reconnaît le conseiller syndical mandaté par le Syndicat. Les représentants syndicaux peuvent être accompagnés du conseiller syndical lors de toute rencontre avec l'Employeur. Après en avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, le conseiller syndical peut rencontrer un représentant syndical ou un salarié sur les lieux du travail, pendant les heures de travail. Une telle autorisation ne peut être refusée sans motif valable.
- 6.7 L'Employeur reçoit à ses bureaux, sur demande et dans les meilleurs délais, les représentants syndicaux pour discuter ou tenter de régler tout problème qui peut survenir entre les parties.
- 6.8 Les représentants suivants du Syndicat peuvent participer aux affaires syndicales visées aux alinéas ci-après, et ce, aux conditions qui y sont prévues :
- a) Deux (2) représentants syndicaux aux fins de toute séance de négociation ou de conciliation pour le renouvellement de la convention collective, lesquels sont rémunérés pour la durée desdites séances conjointes des parties avec un maximum de vingt (20) heures par année pour chacun des représentants au taux de salaire prévu à l'annexe « B ». Toutefois, les représentants syndicaux pourront se prévaloir des heures prévues à l'alinéa b) au besoin.
 - b) À l'occasion d'une discussion avec l'Employeur, un (1) représentant syndical, ou, à la suite d'une entente prise avec l'Employeur, deux (2) représentants syndicaux peuvent être présents pour tenter de régler tout

problème qui peut survenir entre les parties ou lors d'une audience d'un grief ou d'un différend. Ces représentants sont rémunérés pour la durée de la rencontre ou de l'audience, le cas échéant, au taux de salaire prévu à l'annexe « B », à partir d'une banque d'heures annuelle globale maximale de quarante (40) heures.

c) Les banques de temps annuels ne sont pas cumulables.

- 6.9 L'Employeur permet un maximum de deux (2) salariés officiellement mandatés ou délégués par le Syndicat de s'absenter pour participer à des réunions du Syndicat ou à des activités du SCFP et de la FTQ et ne sont pas rémunérés. Le Syndicat doit prévenir par écrit la direction du Service de l'absence d'un salarié désigné comme représentant, au moins cinq (5) jours à l'avance. Ce salarié doit informer l'Employeur des démarches qu'il a entreprises pour son remplacement.
- 6.10 L'Employeur fournit au Syndicat un tableau pour afficher des avis à l'attention de ses membres. Ce tableau est à la caserne dans un endroit visible.
- 6.11 L'Employeur permet au Syndicat d'utiliser un local à la caserne ou à un autre endroit pour faire ses assemblées et d'envoyer des messages aux membres par le moyen de communication réservé aux appels d'urgences.

ARTICLE 7 SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET RECOURS

- 7.1 L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante.
- 7.2 Un avis écrit est transmis au salarié concerné pour l'informer de la sanction disciplinaire ou administrative dont il fait l'objet. L'avis comprend une description de l'infraction, il est porté au dossier du salarié et une copie est acheminée sans délai au Syndicat.
- 7.3 Une sanction disciplinaire ou administrative peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage, selon les modalités prévues à cet effet.
- 7.4 Toute sanction inscrite au dossier du salarié datant de plus de dix-huit (18) mois ne peut être invoquée contre le salarié, sauf s'il y a eu récidive de même nature pendant cette période.
- 7.5 Après les délais ci-haut mentionnés, ces sanctions seront retirées définitivement des dossiers.
- 7.6 Aucune sanction ne peut être prise contre un salarié après un délai de trente (30) jours de la connaissance de l'évènement pouvant motiver cette mesure.
- 7.7 Le salarié qui signe un document se rapportant à une mesure disciplinaire reconnaît seulement qu'il en a pris connaissance. Sa signature ne constitue pas un aveu de culpabilité. Une copie est transmise sans délai au Syndicat.
- 7.8 Toute plainte, tout rapport d'appréciation ou tout autre élément doivent être portés à la connaissance du salarié concerné avant d'être inscrit à son dossier. Une copie de l'inscription est remise au Syndicat et au salarié sans délai.
- 7.9 Tout salarié peut consulter son dossier après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur. Il peut être accompagné d'un représentant du Syndicat.
- 7.10 Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical lorsque l'Employeur le convoque pour tout motif pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire ou administrative. Le salarié doit être avisé des éléments qui lui sont reprochés, par écrit et dans un délai d'au moins vingt-quatre (24) heures précédant la rencontre. Le Syndicat reçoit sans délai copie de l'avis. Le salarié convoqué est rémunéré pour un minimum d'une heure.

ARTICLE 8 PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEF

8.1 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement, et dans le plus bref délai possible, tout grief ou mésentente relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective.

Le Syndicat ou l'Employeur peut formuler tout grief portant sur l'application ou l'interprétation de la convention collective, ainsi que dans les cas de rétrogradation, suspension et renvoi des salariés.

Avant de déposer un grief, le Syndicat ou l'Employeur doit d'abord tenter de régler le problème avec l'autre partie.

8.2 Étapes du grief

1. Le grief est soumis par écrit au directeur et au Service des ressources humaines ou au président du Syndicat selon le cas, dans les trente (30) jours de l'évènement ou de la connaissance de l'évènement par la partie qui a l'initiative du grief.

Nonobstant ce qui précède, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

2. La partie qui est l'objet du grief doit répondre dans les trente (30) jours suivants le dépôt du grief.

3. Si la partie qui a l'initiative du grief décide de le déférer à l'arbitrage, elle doit le faire par un avis écrit à l'autre partie dans les trente (30) jours suivant la réponse de l'autre partie ou à la fin du délai.

Les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.

8.3 Lorsque plusieurs griefs individuels de même nature sont déposés, ils peuvent être regroupés, faire l'objet d'un écrit commun et être traités ensemble afin de simplifier la procédure et d'éviter des répétitions.

8.4 Lorsqu'il y a un grief sur une suspension excédant cinq (5) jours ou un congédiement, l'Employeur ne peut refuser l'arbitrage accéléré sur demande syndicale.

8.5 Un vice de forme dans la rédaction du grief n'entraîne pas la nullité du grief.

8.6 L'Employeur s'engage à n'exercer aucune mesure discriminatoire contre un salarié ou un groupe de salariés visé dans un grief.

- 8.7 À défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions du Code du travail.
- 8.8 La décision de l'arbitre est sans appel et lie les parties. Chaque partie assume ses propres frais d'arbitrage, mais assume à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre. Le requérant d'une demande de remise d'audition en assume entièrement les frais.
- 8.9 Le grief patronal doit respecter les mêmes dispositions que le grief syndical.

ARTICLE 9 AIDE JURIDIQUE

9.1 Dans le cas où un salarié est poursuivi par un tiers, par suite d'actes professionnels passés dans l'exercice de ses fonctions et dans les limites de ses fonctions, l'Employeur assigne un procureur pour assurer la défense pleine et entière du salarié, à l'exception des cas d'affaires pénales ou criminelles.

Si le salarié est trouvé coupable de faute lourde ou de grossière négligence, il devra rembourser tous les frais encourus par l'Employeur.

9.2 Le salarié a le droit d'adjoindre, à ses frais, son propre procureur à celui choisi par l'Employeur.

9.3 L'Employeur s'engage à tenir indemne tout salarié qui fait usage, dans l'exercice de son travail, d'un véhicule loué, emprunté par l'Employeur ou appartenant à celui-ci, de toute réclamation de tiers en raison de dommages à eux causés par ledit usage dudit véhicule. Le salarié doit avoir la classe 4A sur son permis de conduire.

9.4 Lors d'un accident dans le cadre d'un appel d'urgence, un montant équivalant aux franchises de l'assurance du véhicule, pour un maximum de cinq-cents dollars (500 \$), est remboursé au salarié sous réserve de réception des pièces justificatives. L'accident devra avoir eu lieu lors d'un déplacement vers la caserne pour un appel d'urgence, et dont la réclamation a été soumise à l'assureur.

9.5 Dans le cas de procédures civiles découlant de son travail pour le service, l'Employeur offre une couverture d'assurance appropriée, couvrant toute forme de condamnation prononcée contre lui ou la Municipalité.

- 9.6 a) Si un salarié est convoqué à la Cour de justice, Cour municipale ou à une Commission d'enquête à la suite de l'exercice de ses fonctions, il reçoit une rémunération de trois (3) heures minimums au taux de salaire prévu à l'annexe « B » de la présente convention collective.
- b) Une allocation pour le kilométrage selon la politique existante de la Municipalité est accordée pour usage de véhicule personnel si aucun véhicule de la Municipalité n'est disponible.
- c) Si cette convocation couvre la période de repas, une allocation pour repas est accordée sur présentation d'un reçu, selon les modalités de l'article 13 de la présente convention collective.

ARTICLE 10 ASSURANCES

- 10.1 a) L'Employeur s'engage à maintenir une assurance-vie accidentelle collective, en tout temps, pour les salariés, et ce, au montant de deux-cent-mille dollars (200 000 \$).
- b) Le cout de cette assurance est défrayé par l'Employeur;
- c) Une copie de l'avenant à la police d'assurance sera transmise au Syndicat;
- d) L'Employeur s'engage à ce que lesdites assurances soient en vigueur en tout temps, et ce, sans délai de renouvellement, en transmettant une copie desdites assurances au Syndicat.
- 10.2 Sous réserve des autres dispositions prévues à la présente convention collective, dans les cas d'accident subi ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, le salarié reçoit uniquement de l'Employeur le montant prévu par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

ARTICLE 11

RÉPARTITION DES APPELS

- 11.1
- a) L'Employeur fourni au salarié deux (2) moyens de communication pour le rejoindre rapidement sur son téléphone cellulaire, soit une application dédiée et la réception de l'appel via SMS.
 - b) Un formulaire aux fins de déclaration d'impôt fédéral et provincial sera remis aux salariées utilisant leur cellulaire personnel.
 - c) 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 maintien un (1) 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.
 - d) Advenant que le bris a lieu à un moment que le téléphone cellulaire ne peut pas lui être remis, le salarié doit avoir sa radio sur sa personne afin de recevoir les appels, jusqu'au moment où le téléphone peut lui être prêté.
- 11.2
- Toute perte monétaire pour un salarié, résultant d'une défectuosité du moyen de communication fourni par l'Employeur, est remboursée.
- 11.3
- Le salarié n'est pas responsable de la perte ou de la défectuosité du dispositif de communication sauf si le salarié a agi avec négligence de grave ou mauvaise foi.

ARTICLE 12

OBLIGATIONS DE GARDE ET TRAVAUX

12.1 Garde interne

- a) La garde interne est exécutée prioritairement par une équipe constituée d'un (1) officier et de trois (3) pompiers.
- b) Ces salariés sont sélectionnés, équitablement selon la liste à carreaux, sur une base ponctuelle et ne peuvent prétendre être affectés de manière permanente à cette équipe. Cependant, la garde interne est offerte prioritairement aux salariés de garde externe.
- c) Les quarts de garde interne sont offertes minimalement tous les samedis et dimanches de 8 h à 17 h.

À compter du 1^{er} novembre 2024, sont ajoutés minimalement les quarts de garde interne suivants :

- Tous les jeudis et vendredis de 12 h à 18 h.

Auxquels s'ajoutent six (6) heures de garde interne par semaine. Ces six (6) heures sont fractionnables et peuvent être ajoutées en blocs de temps minimaux de :

- 1 h, lorsqu'ajoutée immédiatement avant ou après un quart de garde interne existant;
- 3 h, lorsqu'elles ne sont pas ajoutées immédiatement avant ou après un quart de GI existant.

À compter du 1^{er} janvier 2025, tel qu'illustré à l'annexe « D » de la présente convention collective, sont ajoutés minimalement les quarts de garde interne suivants :

- Les lundis et les mercredis de 12 h à 18 h.
- d) Lorsqu'un quart de garde interne couvre une partie ou la totalité du temps entre 21 h et 8 h, aucun travail ne peut être demandé à un salarié à l'exception de répondre aux interventions et remettre en ordre les équipements utilisés à cette fin et tout travail d'entretien nécessaire au fonctionnement sécuritaire du service.
 - e) La garde interne est offerte prioritairement aux salariés de garde externe et selon la directive d'assignation des travaux commandés. Dans le cas où l'Employeur ne parvient pas à combler la garde interne conformément à l'alinéa b), il peut affecter un pompier, un pompier éligible et un lieutenant possédant la formation requise et provenant d'un Service incendie externe.
 - f) De plus, bien qu'une activité de maintien de compétences puisse se tenir pendant la garde interne du salarié le samedi ou le dimanche et que ce dernier doit y assister, l'Employeur s'engage à respecter l'horaire

prévu à l'alinéa c) du présent article, pour un total minimal de neuf (9) heures.

- g) L'horaire est déterminé de la manière suivante :
- la fiche de disponibilité des salariés est envoyée ou affichée par l'Employeur trente-cinq (35) jours à l'avance de la garde interne;
 - les disponibilités des salariés sont remises à l'Employeur vingt et un (21) jours à l'avance de la garde interne;
 - l'horaire final sera envoyé ou affiché par l'Employeur quatorze (14) jours à l'avance de la garde interne.
- h) À compter du 1^{er} janvier 2025, les salariés doivent effectuer minimalement deux quarts de garde interne, dont au moins un quart de fin de semaine, sur une période de quatre (4) semaines consécutives.
- i) À l'exception des officiers, le salarié ayant cumulé dix (10) ans de service ou plus à la date de la signature de la convention collective, sont exemptés de devoir se conformer au paragraphe h) du présent article. Cette exemption est valide pour les trente-six (36) mois suivant la date de la signature de la présente convention collective, après quoi tous les salariés devront se conformer au paragraphe h) du présent article.

12.2 **Garde externe**

- a) Tous les salariés sont dans l'obligation de faire leur quart de garde selon les modalités du présent article.
- b) L'Employeur alterne les équipes de garde externe le lundi à 6 h 00. Chaque équipe doit faire une garde externe une (1) semaine sur quatre (4).
- c) Chaque salarié en garde externe doit être disponible pour répondre aux appels d'interventions selon les modalités du présent article.
- d) Outre les obligations du salarié pendant la garde externe, il doit tout de même répondre aux appels d'urgence / intervention lorsqu'il y a un appel général à tous les pompiers, et ceci même s'il n'est pas en garde externe;
- e) L'équipe en garde externe a priorité pour l'assignation du travail commandé et des quarts de garde interne.
- f) Sauf lorsqu'il y a présence d'une équipe en garde interne ou en GEOGI, l'équipe en garde externe a priorité pour répondre aux interventions d'équipe.
- g) Dans la mesure du possible, et dans le but de permettre une gestion informée des effectifs lors des interventions, le salarié - qu'il soit en garde externe ou non - doit inscrire son indisponibilité dans l'application fournie à cet effet.

12.3

GE60

- a) Sauf lorsqu'il y a une équipe en garde interne ou en GEOGI, tous les salariés doivent maintenir un taux de présence aux appels de soixante pour cent (60 %), selon l'horaire suivant :

Lundi : de 18 h à 6 h;

Mardi : de 18 h à 6 h;

Mercredi : de 18 h à 6 h;

Jeudi : de 18 h à 6 h;

Vendredi : de 18 h à 8 h;

Samedi : de 17 h à 8 h;

Dimanche : de 17 h à 6 h.

Le tableau à l'annexe « D » est fourni à titre informatif.

- b) Le pourcentage (%) de présence est calculé en utilisant uniquement le nombre d'appels pour lequel le salarié a été appelé alors qu'il n'était pas déjà en activité rémunérée par le service. Un salarié rencontre ses obligations de présence à un appel lorsqu'il est :

- Présent;
- Remplacé (sauf dans le cas d'un appel général ou impliquant l'équipe du pompier remplaçant);
- Absent avec justification.

- c) Ne sont pas comptabilisés dans ce calcul, les absences suivantes :

- Son emploi régulier, jusqu'à concurrence de quarante (40) h/semaine;
- Les vacances annuelles attribuées par l'Employeur;
- Congé parental;
- Arrêt de travail (CNESST ou maladie et autorisé par un médecin);
- Autorisation de l'Employeur;
- Autorisation suivant une disposition dans la convention collective;
- Pendant les périodes de GEOGI ou lorsqu'il y a une équipe en garde interne; toutefois, un pompier qui répond à un appel reçu pendant ces mêmes périodes bénéficie de l'augmentation à son taux de présence.

- d) Pour que l'absence du salarié à un appel soit justifiée, il doit avoir avisé l'Employeur de son absence avant la réception de l'appel (vacances, horaire de travail, autre absence planifiée) et l'avoir indiquée sur

l'application fournie à cet effet. Dans l'impossibilité d'avoir pu aviser l'Employeur avant l'appel, le salarié doit justifier son absence dans les sept (7) jours suivants. Sinon, l'absence est qualifiée injustifiée et elle aura un impact sur le calcul du taux de présence.

- e) Sauf lorsqu'un quart de garde interne est prévu, pendant les périodes définies au paragraphe a) du présent article, chaque salarié de l'équipe en garde externe doit être disponible pour répondre aux appels, ou être remplacé par un salarié de même grade ou de grade supérieur.

Dans le cas d'un salarié qui agit à titre d'officier, son absence n'aura aucun impact sur son pourcentage (%) de présence, pourvu que les démarches de remplacement aient été effectuées. Pour être valide, le salarié doit pouvoir démontrer qu'il a effectué ces tentatives de remplacement auprès de chacun des officiers.

- f) Lorsqu'il lui est impossible de remplir ses exigences de garde externe, le salarié doit se faire remplacer. Pour ce faire, il fait la demande à un salarié sur une autre équipe, conformément aux procédures de remplacement en vigueur.
- g) Lorsqu'un salarié se fait remplacer, ou est incapable de se faire remplacer, il doit aviser le chef de garde de la durée du remplacement ou de son absence.
- h) Le salarié qui doit s'absenter pour une situation urgente (maladie, santé d'un membre de la famille) avise simplement l'Employeur de la situation. Ce dernier effectue le remplacement.
- i) Le lieutenant en garde externe doit se faire remplacer par le pompier éligible de son équipe en priorité, le cas échéant. Lorsque le pompier éligible de l'équipe en garde externe remplace le lieutenant, il doit se faire remplacer par un pompier d'une équipe qui n'est pas en garde externe. Si le pompier éligible n'est pas disponible pour effectuer le remplacement, le lieutenant peut se faire remplacer par un lieutenant ou pompier éligible sur une autre équipe.

12.4 **GEOff**

- a) Pendant la semaine de garde externe de son équipe, et sauf lorsqu'il y a une équipe en garde interne, le lieutenant de l'équipe ou, en son absence, le pompier éligible de l'équipe, effectue la garde externe rémunérée conformément à l'annexe « B », du vendredi 18 h 00 au lundi 6 h 00.
- b) L'officier en GEOff doit se retrouver à proximité d'une voie carrossable sur le territoire de Saint-Donat et être en mesure de se déplacer vers la caserne immédiatement.

- c) L'officier qui n'est pas disponible pour effectuer sa GEOff doit se faire remplacer conformément à l'alinéa i) de l'article 12.3 de la présente convention collective et en aviser l'Employeur.
- d) L'officier qui doit s'absenter pour une situation urgente (maladie, santé d'un membre de la famille) avise simplement l'Employeur de la situation. Ce dernier effectue le remplacement.

12.5 GEOGI

- a) Lorsque le salarié est assigné sur un quart de garde interne entre lundi et vendredi et de 12 h 00 à 18 h 00, ce dernier doit être disponible en garde externe, le jour même, entre 6 h 00 et 12 h 00.
- b) Toutefois, l'Employeur peut déplacer ou fractionner le 6 h 00 de GI du mardi. Dans ce seul cas, il n'y a pas de GEOGI le mardi.
- c) Le salarié en GEOGI doit se retrouver à proximité d'une voie carrossable sur le territoire de Saint-Donat et être en mesure de se déplacer vers la caserne immédiatement.
- d) Tout appel reçu en GEOGI est rémunéré conformément à l'article 15.4 de la présente convention collective.
- e) Le quart de GEOGI doit obligatoirement être effectué par le salarié qui a été affecté au quart de garde interne. Ce dernier peut se faire remplacer en GEOGI uniquement avec l'approbation de l'Employeur et selon les modalités suivantes :
 - i) Le salarié remplaçant doit être disponible conformément à l'alinéa a) du présent article;
 - ii) Advenant qu'un appel reçu pendant la période de GEOGI se prolonge au-delà du début du quart de garde interne :
 - Si l'appel a déjà duré 3 h 00 ou plus, le salarié sur l'appel se voit remplacer par le salarié en garde interne dès le début du quart;
 - Si l'appel n'a pas encore duré 3 h 00, le salarié demeure sur l'appel pendant 3 h 00 le cas échéant, ou est libéré à la fin de l'appel si celui-ci dure moins de 3 h 00.

12.6 Taux de présence

- a) Les résultats des taux de présence sont calculés et partagés, au besoin, tous les trois (3) mois.
- b) Dans le cas du salarié qui ne rencontre pas le taux de présence stipulé à la suite d'un calcul trimestriel, la procédure suivante est appliquée :

- i) Première étape : remise d'un avis écrit lors d'une rencontre avec le directeur ou son représentant. Le salarié dispose de trois (3) mois pour corriger la situation.
 - ii) Deuxième étape : si le salarié ne rencontre toujours pas le taux de présence exigé suivant le calcul trimestriel suivant, remise d'un deuxième avis écrit lors d'une rencontre avec le directeur ou son représentant. Le salarié dispose de trois (3) mois pour corriger la situation.
 - iii) Troisième étape : si le salarié ne rencontre toujours pas le taux de présence exigé suivant le calcul trimestriel suivant, remise d'un troisième avis écrit lors d'une rencontre avec le directeur ou son représentant. Le salarié dispose de trois (3) mois pour corriger la situation.
 - iv) Quatrième étape : si le salarié ne rencontre toujours pas le taux de présence exigé suivant le calcul trimestriel suivant, la Municipalité met fin à l'emploi du salarié, conformément à l'article 19.2 de la présente convention collective.
- c) Nonobstant ce qui précède, la Municipalité met fin à l'emploi du salarié qui, ayant augmenté ou non son taux de présence aux quatre étapes précédentes, n'atteint pas la moyenne de cinquante pour cent (50 %) de présences pour l'année complète.

12.7 **Priorité d'assignation pour le travail commandé**

- a) Le travail commandé est accordé de la façon suivante :
 - i) En débutant par l'équipe en garde externe, par salarié :
 - Selon l'ordre d'ancienneté; et
 - Selon un partage équitable des tâches.
 - ii) Si aucun salarié n'est disponible sur l'équipe qui est en garde externe, le choix d'un salarié est effectué selon les modalités de l'alinéa i) pour l'équipe jumelée.
 - iii) Si aucun salarié n'est disponible sur l'équipe jumelée, le choix est effectué selon les modalités de l'alinéa i) pour les autres équipes, selon leur priorité d'appel.
- b) Pour les besoins de la liste de disponibilité, aussitôt assigné, le salarié est réputé avoir été présent au travail commandé sauf s'il s'agit d'un travail de moins de trois (3) heures.
- c) Le salarié qui a été affecté à un travail commandé, mais qui, pour une raison considérée valable ou pour toute autre situation urgente appréciable par l'Employeur, est incapable de le faire, doit aviser l'Employeur qui s'occupera de trouver un remplaçant selon les priorités d'assignation détaillées dans le présent article. De plus, le salarié attiré

doit être disponible pour l'entièreté du quart de travail commandé offert, sans quoi il sera proposé au prochain salarié conformément au paragraphe a) du présent article.

- d) Le salarié qui n'indique pas sa disponibilité, ou qui refuse un travail commandé proposé, est réputé non-disponible et passe son tour.
- e) Le salarié qui n'a pas la formation ou les connaissances requises en lien avec le travail commandé est exclu de la priorité d'assignation, mais ne sera pas réputé non disponible et sera donc priorisé pour un prochain travail commandé.
- f) La liste des heures accumulées sera remise à zéro le 30 avril de chaque année.
- g) À la demande d'un représentant syndical, la liste d'assignation peut être disponible pour consultation par un vérificateur syndical désigné.

12.8 **Utilisation du véhicule personnel**

Les salariés ne doivent pas utiliser un véhicule autre que celui fourni par l'Employeur pour se rendre sur les lieux d'une intervention.

ARTICLE 13

PÉRIODE DE REPAS

- 13.1
- a) L'Employeur fournit des breuvages et collations sur les lieux d'une intervention.
 - b) Les salariés qui travaillent au-delà de quatre (4) heures consécutives lors d'une intervention ont droit à:
 - i) Un repas convenable fourni par l'Employeur;
 - ii) À défaut de pouvoir fournir un repas convenable pour des raisons valables, l'Employeur s'engage à compenser le salarié avec une allocation de vingt dollars (20 \$) pour remplacer le dernier repas.
 - c) La période pendant laquelle le salarié mange est payée, sauf si la période de travail est terminée.
- 13.2 Lorsque l'intervention est d'une durée inférieure à quatre (4) heures, l'Employeur fournit des breuvages et collations sur les lieux.

ARTICLE 14 FORMATION

14.1 Formation interne

- a) Le salarié est tenu à participer aux formations offertes par l'Employeur. Les formations sont offertes en format de maintien de compétences et d'intégration.
- b) L'Employeur offre à chaque salarié un minimum de quarante-huit (48) heures de formation interne annuellement. Ces formations peuvent être offertes pendant les quarts de garde interne.
- c) Les heures de formations seront payées conformément à l'annexe « B » de la présente convention collective.
- d) Formations d'intégration
 - i) Nouvelles embauches : Chaque salarié nouvellement embauché doit recevoir une formation d'intégration afin de l'encadrer sur les méthodes et les équipements utilisés, les connaissances du territoire, les diverses directives et procédures internes et les formulaires utiles à son travail. Le salarié devra atteindre les objectifs établis, et ce, avant de pouvoir participer aux opérations.
 - ii) Absence prolongée : Le retour d'un salarié suivant une absence prolongée entraîne pour ce dernier l'obligation d'effectuer des heures de formation afin de se remettre à niveau selon la durée d'absence :
 - De 4 à 6 mois : minimalement quatre (4) heures;
 - Entre 6 et 12 mois : minimalement huit (8) heures;
 - Douze mois et plus : minimalement douze (12) heures.
 - iii) Nouvelle technologie ou procédure: Si l'intégration d'un nouvel équipement ou d'une nouvelle procédure risque d'avoir un impact sur l'habileté du salarié d'effectuer ses tâches de façon conforme et sécuritaire, l'Employeur peut exiger que le salarié participe à une formation d'intégration à cet effet.

L'Employeur doit permettre aux salariés de s'adapter à ces modifications ou ajouts.

14.2 Formation professionnelle

- a) Afin de maintenir son lien d'emploi ou de conserver le poste auquel le salarié a été promu, le salarié peut être dans l'obligation de s'inscrire, de suivre la formation et d'obtenir la certification Officier I.

- b) Cette formation doit être entreprise et complétée par le salarié selon l'échéancier établi par la loi le cas échéant ou selon les exigences de l'Employeur, tout en tenant compte de la disponibilité des formations offertes.

Dans ces cas, l'Employeur paie :

- i) les frais de déplacement et de repas conformément au taux prévu par la Municipalité;
 - ii) le temps des déplacements;
 - iii) les frais d'inscription des formations suivies par le salarié à la demande de l'Employeur, de même que les frais de l'examen et d'un seul examen de reprise, factures à l'appui. En cas d'échec de l'examen de reprise, le salarié doit assumer les frais de tout autre examen de reprise;
 - iv) les montants équivalents au taux horaire en vigueur durant l'année pendant laquelle la formation est suivie, équivalent aux heures de formation prévues, selon les modalités suivantes :
 - Cinquante pour cent (50 %) du montant qui lui est payable à la période de paie suivant la présentation de l'attestation de réussite;
 - Cinquante pour cent (50 %) du montant qui lui est payable, dix-huit (18) mois suivant la présentation de l'attestation de réussite de l'examen de l'ENPQ.
- c) Dans le cas de toutes autres formations exigées par l'Employeur, ce dernier paie :
- i) les frais de déplacement et de repas conformément au taux prévu par la Municipalité;
 - ii) le temps des déplacements;
 - iii) les frais d'inscription des formations suivies par le salarié à la demande de l'Employeur, de même que les frais de l'examen;
 - iv) le salaire correspondant aux heures de formation offertes, conformément à l'annexe « B ».

14.3 **Présence aux formations**

- a) Sauf pour un motif sérieux (emploi principal, maladie, santé d'un membre de la famille, vacances selon le pourcentage établi à l'article 15.5 de la présente convention collective, absence découlant d'une loi d'ordre public, autorisation expresse de l'Employeur), le salarié doit participer à un minimum de quatre-vingt-dix pour cent (90 %) des heures de formation interne offertes par l'Employeur.

- b) Peu importe la raison du manquement, tout salarié qui s'absente de la formation offerte sur un sujet donné doit obligatoirement être présent lors de la prochaine séance de formation à ce même sujet, sans quoi, le salarié ne pourra effectuer de tâches ou se servir d'équipements qui, selon le jugement de l'officier responsable de l'activité ou l'intervention, relèvent de la formation manquée.
- c) Dans tous les cas, le salarié doit motiver son absence.
- d) Sauf pour les formations offertes pendant les quarts de GI, les dates de formation doivent être communiquées aux salariés au moins trente (30) jours avant la tenue de ladite formation. Lorsque possible, le calendrier des activités est transmis par l'Employeur par courriel et affiché à la caserne au plus tard le 10 décembre de l'année précédente.
- e) À défaut de respecter le délai de trente (30) jours, le salarié n'est pas tenu de participer à l'évènement.
- f) À l'exception des formations offertes pendant les quarts de GI, aucune formation interne ne sera tenue lors d'une longue fin de semaine.

14.4 **Formation facultative**

- a) Lorsqu'un salarié désire suivre une formation qu'il juge pertinente avec les besoins du Service, il peut en faire une demande par écrit à l'Employeur.
- b) L'Employeur peut également juger pertinent de proposer une formation à un salarié selon ses besoins.
- c) L'Employeur est libre de prendre un arrangement avec le salarié pour rembourser une partie ou la totalité des frais de formation, incluant salaire, kilométrage, matériel didactique, frais d'inscription, etc.

ARTICLE 15 RÉMUNÉRATION, VACANCES ET FÉRIÉS

15.1 Grilles des salaires

- a) Les grilles des salaires et des primes sont identifiées à l'annexe « B » de la présente convention collective.
- b) La grille des salaires identifie le taux horaire des salariés en fonction de l'expérience acquise chez l'Employeur.

15.2 Taux horaire officiers

À compter du 1^{er} janvier 2028, le taux horaire du lieutenant est le taux horaire le plus élevé du pompier majoré de dix pour cent (10 %); et majoré de cinq pour cent (5 %) pour celui du pompier éligible.

15.3 Traitement salarial

- a) Le salarié qui a complété la formation « pompier 1 », mais qui possède moins de douze (12) mois d'ancienneté, reçoit le traitement salarial de l'échelon treize vingt-quatre (13-24) mois.
- b) Tout salarié embauché avant la signature de la présente convention collective mais qui ne possède pas encore douze (12) mois d'ancienneté, continue à recevoir le traitement salarial courant, jusqu'à ce que le taux horaire qu'il devrait recevoir selon son ancienneté soit plus élevé.

15.4 Calcul du temps de travail

- a) Lors d'une intervention, les heures de travail sont calculées à partir du moment où le salarié est avisé par radio de communication ou message texte ou via l'application sur son téléphone cellulaire, et se termine après la remise en état des appareils et équipements utilisés lors de l'intervention. Le salarié peut quitter la caserne lorsque l'intervention est terminée et qu'il a reçu l'autorisation de l'Employeur pour ce faire.
- b) Tout salarié appelé pour une intervention/appel d'urgence est rémunéré pour chaque heure travaillée, mais avec un minimum de trois (3) heures.
- c) L'Employeur peut garder les salariés à la caserne jusqu'à ce que tous les autres salariés soient revenus de l'intervention. Toutefois, si l'Employeur autorise le départ d'un salarié avant le retour des salariés sur l'intervention, le salarié ayant quitté l'intervention doivent se présenter pour tout nouvel appel reçu pendant cette période, et n'auront pas droit au trois (3) heures minimum pour le nouvel appel. Ces salariés seront rémunérés pour le temps effectué.

- d) Le salarié se présentant dans un délai supérieur à vingt (20) minutes suivant l'appel d'urgence ne sera pas rémunéré. Cependant, le salarié en retard peut, sur autorisation de l'Employeur, se joindre à l'intervention. Dans ce cas, le salarié sera rémunéré pour les heures de travail effectuées, et n'aura pas droit aux trois (3) heures minimum.
- e) Si, pour quelque raison que ce soit, un salarié devait quitter avant la fin d'une intervention en cours, ce dernier sera rémunéré pour le temps effectué seulement, n'ayant pas droit aux trois (3) heures minimum. Le salarié doit obtenir l'approbation de l'Employeur et il doit inscrire son heure de départ sur la feuille de présence.
- f) Dans le cas d'appels consécutifs pour des interventions, l'Employeur rémunère le salarié :
 - i) Pour un autre trois (3) heures, si le premier appel était terminé et que le salarié a reçu l'autorisation de l'Employeur de quitter;
 - ii) En temps continu, si le premier appel n'était pas terminé et que le salarié n'avait pas reçu l'autorisation de l'Employeur de quitter.

15.5 **Vacances**

- a) Le salarié a droit à une indemnité pour tenir lieu de vacances annuelles, soit :
 - i) Quatre pour cent (4 %) du salaire gagné, de moins d'un (1) an à moins de trois (3) ans de service continu.
 - ii) Six pour cent (6 %) du salaire gagné, de trois (3) à neuf (9) ans de service continu.
 - iii) Huit pour cent (8 %) du salaire gagné, de dix (10) à vingt-quatre (24) ans de service continu (applicable à compter du 1^{er} janvier 2025).
 - iv) Douze pour cent (12 %) du salaire gagné, à partir de vingt-cinq (25) ans et plus de service continu (applicable à partir du 1^{er} janvier 2025).

Considérant ce qui précède, les parties ont convenu que l'année de référence servant au calcul des vacances est fixée du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

- b) Cette indemnité est versée au mois de mai de chaque année pour l'année précédente.
- c) Le salarié qui prend une ou des périodes de vacances chez son employeur régulier, et qui n'est pas disponible pour répondre à ses obligations à titre de pompier durant cette période, doit aviser l'Employeur.

15.6 Fonctions supérieures

Un salarié qui occupe temporairement une fonction supérieure à la sienne, autorisée par l'Employeur, a droit au traitement rattaché à cette fonction pour toute la durée de l'occupation.

15.7 Jours fériés

Pour tenir compte des jours fériés, l'Employeur verse un montant équivalent à cinq virgule deux pour cent (5,2 %) de son salaire gagné au cours de la période de référence (période de paie), lequel est versé à chacune des paies.

15.8 Temps supplémentaire

a) L'étalement des heures est permis pour le salarié à temps partiel. L'Employeur peut faire de l'étalement d'heures sur une période maximale de quatre (4) semaines consécutives sans dépasser cent-soixante (160) heures au taux régulier, à défaut de quoi les heures excédentaires sont payées au taux du temps supplémentaire (150 %).

Ces heures sont payées sur la prochaine période de paie.

b) L'Employeur peut prioriser l'utilisation des salariés à temps partiel avant d'affecter au travail des salariés aux taux du temps supplémentaire.

15.9 a) Avant de réclamer des paiements versés en trop, l'Employeur s'entend avec le salarié sur les modalités de versements.

b) Advenant une erreur sur la paie d'un salarié imputable à l'Employeur et privant le salarié d'un montant de cent dollars (100 \$) ou plus, l'Employeur émet au salarié, dans les cinq (5) jours ouvrables de la réclamation, un chèque au montant correspondant à la différence entre le montant net qu'il aurait dû recevoir et celui effectivement versé par l'Employeur.

c) Si l'erreur implique un montant inférieur à cent dollars (100 \$), l'erreur doit être corrigée sur la paie suivante.

ARTICLE 16

UNIFORME ET SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

16.1 Équipements et uniformes de travail

- a) Les équipements et uniformes fournis demeurent la propriété de l'Employeur et ne doivent être utilisés que pour effectuer les fonctions en lien avec le travail demandé. Les salariés sont responsables du suivi, du bon fonctionnement et de l'intégrité de ces équipements et uniformes. Lorsqu'un salarié quitte son emploi de façon définitive, il doit rendre sans délai tous les équipements et fournitures prêtés pendant sa période d'emploi.
- b) Les salariés devront utiliser les équipements de l'Employeur de façon consciencieuse, de manière à en assurer la longévité et le bon fonctionnement au bénéfice exclusif de la population de Saint-Donat ou des municipalités qu'elle dessert. En conséquence est exclue toute utilisation par un salarié, à des fins personnelles, des équipements de l'Employeur, à moins d'avoir obtenu au préalable la permission de l'Employeur.
- c) Le salarié doit porter les vêtements de sécurité et utiliser les équipements de sécurité qui sont mis à sa disposition et respecter les normes de sécurité édictées par l'Employeur ainsi que les normes de santé et sécurité du travail.
- d) Si le salarié endommage l'uniforme ou un vêtement personnel dans le cadre de son travail, sans qu'il y ait négligence grossière de sa part, l'Employeur remplacera ce vêtement. Le salarié doit remettre l'uniforme endommagé avant d'obtenir le vêtement de remplacement.

16.2 Équipement de protection

- a) L'Employeur s'engage à fournir aux salariés, des équipements de sécurité nécessaires au combat des incendies et tout autre équipement spécialisés pour effectuer le travail demandé en conformité avec les exigences de la *Loi sur la santé et sécurité du travail* et adapté à sa taille, notamment :
 - 1 casque de pompier;
 - 1 cagoule;
 - 1 paire de bottes d'interventions;
 - 1 paire de gants d'interventions;
 - 1 paire de gants de travail;
 - 1 habit de combat (manteau et pantalon);
 - 1 couvre tout de travail;

- 1 lampe de poche;
 - 1 casque pour feux de forêt.
- b) De plus, les équipements suivants sont fournis aux salariés ayant obtenu la formation adéquate :
- 1 paire de gants de désincarcérations;
 - 1 paire de lunettes de protection, sauf si le casque d'intervention utilisé est muni d'une lunette intérieure.
- c) L'Employeur met également à la disposition des salariés les équipements de protection spécialisés suivants, de grandeurs variées :
- des casques de protection, conformes au travail à effectuer;
 - des habits de motoneige;
 - des bottes d'hiver ou couvre-botte;
 - des mitaines;
 - des habits et équipements, de protection individuelle conformes au travail à effectuer.

16.3 Uniformes de travail

- a) Dès l'embauche, le salarié reçoit les items d'uniforme suivants, adaptés à sa taille :
- 1 carte d'identité;
 - 1 pantalon d'uniforme;
 - 2 chemises manches courtes ou polos;
 - 1 chemise manches longues;
 - 1 ceinture;
 - 1 paire de bottes de travail/uniforme;
 - 1 manteau toutes saisons.
- b) L'Employeur fournit aussi, pour des fins de vêtements de rechange à être utilisé à la suite d'une intervention uniquement et adapté à sa taille :
- 1 pantalon ouaté;
 - 1 chandail à manches courtes;
 - 1 chandail à capuchon.
- c) À la fin de sa période de probation, le salarié reçoit les items d'uniforme suivants, adaptés à sa taille :
- 1 casquette;
 - 1 chandail de laine;

- 1 tuque;
- 1 paire de bermudas.

Ainsi que les items supplémentaires suivants :

- 1 chemise à manches longues;
- 1 chemise à manches courtes ou polo;
- 1 paire de pantalons.

16.4 **Santé et sécurité du travail**

- a) L'Employeur prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des salariés.
- b) Les salariés prennent les mesures pour veiller à ne pas mettre en danger leur santé, leur sécurité, leur intégrité physique, ni celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail ou à proximité.
- c) Il incombe au salarié victime d'un accident de travail ou d'une lésion professionnelle d'aviser immédiatement son supérieur immédiat avant de quitter son travail, lorsqu'il est dans la capacité de le faire.
- d) L'Employeur donne les premiers soins au salarié victime d'un accident du travail ou d'une lésion professionnelle et s'il y a lieu assure le transport du salarié dans un établissement de santé au choix du salarié, chez un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon ce que requiert son état.
- e) L'Employeur doit établir un comité de santé et sécurité composé de deux (2) représentants de chacune des parties conformément à la LSST. Les membres sont choisis par chacune des parties et ont le mandat, entre autres, de choisir les équipements de sécurité.
- f) La prévention résidentielle doit être effectuée en équipe de deux (2) salariés.

ARTICLE 17

CONGÉ SANS SOLDE

- 17.1
- a) Un salarié cumulant un minimum de cinq (5) ans d'ancienneté au sein du service peut présenter une demande de congé sans solde d'une période minimale de quatre (4) mois et d'une durée maximale d'un (1) an.
 - b) Cette demande doit être soumise par écrit à l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date de départ prévue. Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de la demande de congé sans solde, l'Employeur peut accepter ou refuser la demande selon les besoins du Service.
 - c) Les congés sans solde sont accordés en respectant l'ordre de réception de la demande, sans égard à l'ancienneté du demandeur.
 - d) Pendant la durée du congé sans solde, le salarié perd tous ses bénéfices, sauf l'accumulation de son ancienneté et le maintien de sa police d'assurance.
 - e) Le salarié doit confirmer son retour au travail un (1) mois avant la date de retour. Dans le cas où le salarié demande une réintégration à son poste plus tôt que prévu, l'Employeur se réserve le droit de le réintégrer à la fin du délai de congé seulement.
 - f) Dès son retour au travail, celui-ci réintègre le poste qu'il occupait lors de son départ. Au retour d'un congé sans solde, le salarié doit suivre une formation de réintégration conformément à l'article 14.1 d) ii) de la présente convention collective.
 - g) Ce bénéfice ne peut être accordé qu'une seule fois par cinq (5) ans.
 - h) Un maximum d'un (1) pompier et d'un (1) officier peut bénéficier d'un congé sans solde à la fois.

ARTICLE 18 ANCIENNETÉ

- 18.1 L'ancienneté s'acquiert lorsque le pompier complète sa période de probation et rétroagit alors à sa date d'embauche et s'exprime en années, en mois et en jours.
- 18.2 Le salarié perd son droit d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a) S'il est congédié pour cause juste et suffisante;
 - b) S'il quitte volontairement son emploi;
 - c) Lorsqu'il est absent pour cause de maladie, accident, accident de travail ou lésion professionnelle, pendant une période égale ou supérieure à vingt-quatre (24) mois. Cependant cette période peut être prolongée sur recommandation du médecin traitant;
 - d) Lorsqu'il a fait de fausses déclarations au moment de l'embauche;
 - e) Si, à l'expiration d'un congé sans solde, il ne se présente pas au travail;
 - f) S'il déménage à l'extérieur du territoire de la municipalité de St-Donat;
 - g) Lorsqu'il perd son permis de conduire, classe 4A, pour une période de plus de douze (12) mois.
- 18.3 L'annexe « A » de la présente convention collective constitue, à la date de la signature de la présente convention collective de travail, la liste officielle d'ancienneté.
- 18.4 Une révision de la liste d'ancienneté doit être faite une (1) fois par année, et une copie doit être remise au Syndicat.
- 18.5 **Suspension du permis de conduire**
- a) À la demande de l'Employeur, le salarié doit remplir et remettre le formulaire présenté à l'annexe « C ».
 - b) Il est convenu entre les parties que le salarié a l'obligation d'informer l'Employeur dans les meilleurs délais de toute suspension, révocation ou perte de son permis de conduire 4A. Il en est de même pour toute modification et tout renouvellement à son permis.
 - c) Le salarié qui perd son permis de conduire 4A voit son lien d'emploi maintenu si la perte du permis est pour une période de douze (12) mois et moins. Durant cette période, le salarié doit assister aux périodes de formation. Il doit également se présenter aux interventions d'urgence et il s'engage à maintenir son taux de présence.

- d) L'Employeur se réserve le droit de vérifier le dossier de conducteur du salarié à tout moment auprès de la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ).

ARTICLE 19 SÉCURITÉ D'EMPLOI

19.1 L'Employeur accorde une sécurité d'emploi pour tous les salariés présents au moment de la signature de la convention collective. Ainsi, aucun salarié ne peut être mis à pied ou congédié par une restructuration ou un manque de travail.

L'Employeur convient de maintenir un niveau minimum d'effectifs de vingt (20) salariés.

Advenant l'engagement de salarié à temps plein au sein du service de la sécurité incendie, les salariés détenant les qualifications nécessaires ont priorité sur toute autre personne venant de l'extérieur.

19.2 Dans tous les cas de fusion, régionalisation, intégration, annexion ou autre opération similaire, les dispositions de l'article 45 et les suivants du Code du travail s'appliquent.

19.3 Dans le cas où une modification à la structure de garde est requise à la suite de la mise en application du schéma de couverture de risques durant la période couverte par la présente entente, il doit y avoir entente entre les parties dans le but d'établir de nouvelles procédures de garde.

ARTICLE 20 PROMOTION ET NOMINATION

20.1 Conditions d'affichage et de promotion

- a) Un poste vacant, promotion ou création d'un nouveau poste de salarié couvert par l'accréditation doit être affiché pour une période de quinze (15) jours dans un endroit visible à la caserne. Cet avis indique le titre et les exigences de la fonction pour pourvoir le poste.
- b) Les salariés intéressés doivent soumettre leur candidature incluant une lettre de motivation et un curriculum vitae par écrit au directeur du service.
- c) Le défaut de poser sa candidature, de refuser ou échouer à une promotion n'affecte en rien le droit du salarié de postuler à l'occasion d'un affichage ultérieur d'un poste.
- d) Le salarié promu peut, dans un délai de douze (12) mois de sa nomination, décider de retourner à son ancienne fonction et équipe. L'Employeur peut, à l'intérieur du même délai, décider de retourner le salarié promu dans son ancienne fonction et équipe.
- e) Si le salarié n'a pas la formation requise et qu'il désire l'acquérir, l'Employeur peut lui permettre de suivre les cours requis, mais le salarié doit s'engager à offrir la disponibilité requise pour ce poste ainsi que de demeurer à l'emploi de la Municipalité pour une période minimale de deux (2) ans.
- f) À défaut de trouver un candidat qui remplit les exigences requises, l'Employeur peut recruter un candidat à l'externe.

20.2 Période d'essai dans les promotions

- a) Toute promotion est sujette à une période d'essai de douze (12) mois à partir de sa nomination. La période d'essai peut être modifiée à la suite d'une entente convenue entre l'Employeur et le Syndicat. Cette modification doit être motivée par écrit.
- b) Le salarié n'a pas droit à la procédure de grief dans les cas de rétrogradation à l'intérieur de sa période d'essai.
- c) Le salarié est automatiquement confirmé dans son nouveau poste si l'Employeur ne le rétrograde pas dans les trente (30) jours suivant la fin de sa période d'essai.
- d) Un salarié est rétrogradé au statut de pompier dans les cas où il ne termine pas les exigences académiques de l'Employeur ou s'il n'obtient pas une évaluation positive de l'Employeur durant sa période d'essai d'un (1) an.

20.3

Processus de nomination – Officier

- a) Pour être admissible au processus de nomination d'officier, le salarié doit posséder, au moment de l'affichage :
 - i) Deux (2) ans d'expérience comme pompier, en privilégiant l'expérience détenue au sein du Service.
 - ii) La formation P1, ainsi que les formations suivantes :
 - Opérateur d'autopompe;
 - Opérateur de véhicule d'élévation;
 - Désincarcération;
 - Sauvetage nautique;
 - Sauvetage glace;
 - Toute autre formation professionnelle nécessaire pour œuvrer au sein du service.
- b) Le processus d'évaluation des candidats comprend trois (3) parties distinctes :
 - i) Le candidat doit répondre à un examen écrit mettant à l'épreuve ses connaissances théoriques. Celui qui n'obtient pas une note d'au moins cinquante (50 %) est éliminé.
 - ii) Le candidat ayant obtenu une note d'au moins cinquante (50 %) à l'examen écrit est invité à se soumettre à un examen de mise en situation visant à mettre en évidence ses capacités à gérer une équipe de pompiers dans une situation d'urgence. Celui qui n'obtient pas une note d'au moins soixante pour cent (60 %) est éliminé.
 - iii) Le candidat ayant obtenu une note d'au moins soixante pour cent (60 %) à l'examen de mise en situation est invité à se soumettre à une entrevue d'évaluation. Celui qui n'obtient pas une note d'au moins cinquante (50 %) est éliminé.
- c) La moyenne cumulative des trois (3) examens devra minimalement est calculée en accordant le poids suivant au résultat obtenu à chaque examen :
 - i) examen écrit = trente pour cent (30 %);
 - ii) mise en situation = quarante-cinq pour cent (45 %);
 - iii) entrevue = vingt-cinq pour cent (25 %).
- d) Parmi les candidats qui ont réussi ces examens, l'équivalent d'un pour cent (1 %) par année d'expérience est ajouté à la note finale. Ces années d'expérience seront comptabilisées comme suit :

- Chaque année œuvrée au sein du service est comptabilisée dans son entièreté;
- Chaque année œuvrée au sein d'un service incendie externe est comptabilisée à cinquante pour cent (50 %).

L'Employeur attribue alors le poste au candidat ayant obtenu la meilleure moyenne cumulative.

Pour accéder à la liste d'éligibilité, le candidat doit avoir obtenu une moyenne minimale de soixante-dix pour cent (70 %).

L'ancienneté départage un résultat égal entre plusieurs candidats.

- e) Les candidats qui ont réussi ces examens et qui n'ont pas été nommés demeurent sur une liste d'éligibilité en fonction de leur moyenne cumulative, le plus élevé en tête de liste. Lorsque l'Employeur a besoin de nommer un pompier éligible, il choisit le candidat qui figure en haut de la liste d'éligibilité.
- f) Ce salarié doit s'engager à acquérir toutes les formations requises par l'Employeur pour être éligible à la fonction de lieutenant, selon les modalités prévues à l'article 14.2 a) de la présente convention collective.
- g) Si un autre processus de nomination pour le poste de pompier éligible a lieu avant que les candidats figurant à la liste existante ne soient nommés, nonobstant les résultats obtenus aux examens, les nouveaux candidats sont placés derrière tous les candidats déjà sur la liste.
- h) Un officier salarié peut agir à titre d'observateur aux examens faisant partie du processus d'évaluation.
- i) Le directeur peut, sous réserve de l'approbation du Syndicat, majorer l'ensemble des résultats d'examens des candidats si nécessaire.
- j) Parmi les pompiers éligibles, l'Employeur nomme lieutenant celui qui a été nommé en premier ou le cas échéant, le candidat figurant en haut de la liste d'éligibilité advenant l'absence de pompiers éligibles.

ARTICLE 21 RÉTROACTIVITÉ

21.1 Aucune rétroactivité d'ordre salarial, monétaire ou normatif n'est applicable dans le cadre de la présente convention collective.

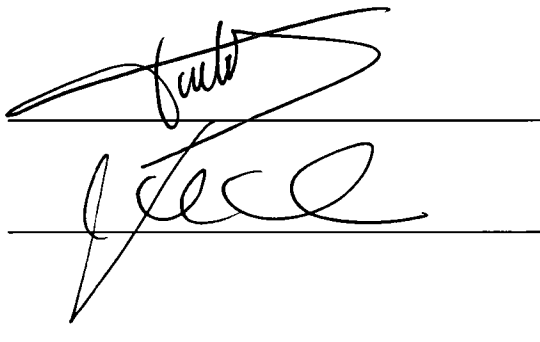
L'Employeur convient de remettre un montant de mille (1 000) dollars à chacun des salariés apparaissant à l'annexe « A » de la présente convention collective, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la date de la signature de la présente convention collective.

ARTICLE 22 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 22.1 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 2024 au 31 décembre 2028.
- 22.2 Les dispositions de la présente entente s'appliquent jusqu'à la signature d'une nouvelle entente ou d'une sentence arbitrale.
- 22.3 Les annexes de la présente convention collective en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 4^e jour du mois de SEPTEMBRE 2024.

POUR LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-DONAT-DE-MONTCALM



Handwritten signature of a representative of the Municipality of Saint-Donat-de-Montcalm, written on a set of three horizontal lines.

POUR LE SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE SAINT-DONAT-DE-MONTCALM - SFCF 7159



Handwritten signature of a representative of the Firefighters' Union of Quebec, Local Section Saint-Donat-de-Montcalm, written on a set of three horizontal lines.

ANNEXE « A »

LISTE D'ANCIENNETÉ EN DATE DU 2024-07-16

	Nom	Titre d'emploi	Date d'entrée en service (ancienneté)	Taux de salaire 2024
1		Pompier	1977-04-01	35,21 \$
2		Lieutenant	1983-07-01	36,94 \$
3		Pompier	1999-10-10	35,21 \$
4		Pompier éligible	1999-11-15	36,10 \$
5		Pompier	2001-04-18	35,21 \$
6		Pompier	2009-04-14	35,21 \$
7		Pompier	2012-02-13	35,21 \$
8		Lieutenant	2013-04-30	36,94 \$
9		Lieutenant	2019-09-03	36,94 \$
10		Lieutenant	2019-06-10	36,94 \$
11		Pompier	2019-08-19	35,21 \$
12		Pompier	2020-08-17	35,21 \$
13		Pompier	2021-05-10	35,21 \$
14		Pompier éligible	2021-11-30	36,10 \$
15		Pompier	2022-04-11	35,21 \$
16		Pompier	2022-06-13	35,21 \$
17		Lieutenant	2023-03-14	36,94 \$
18		Pompier	2023-09-12	29,09 \$
19		Pompier	2024-06-12	29,09 \$
20		Pompier	2024-06-12	29,09 \$
21		Pompier	2024-06-12	29,09 \$

ANNEXE « B » GRILLE DES SALAIRES

Niveau	2024	2025	2026 (2 %)	2027 (2 %)	2028 (2 %)
1 (0 à 12 mois)	26,41 \$	26,41 \$	26,94 \$	27,48 \$	28,03 \$
2 (13 à 24 mois)	28,17 \$	28,17 \$	28,73 \$	29,30 \$	29,89 \$
3 (25 mois et plus)	35,21 \$	35,21 \$	35,91 \$	36,63 \$	37,36 \$
Pompier éligible	36,10 \$	36,10 \$	36,82 \$ (102,5 %)	38,11 \$ (104 %)	39,23 \$ (105 %)
Lieutenant	36,94 \$	36,94 \$	37,71 \$ (105 %)	39,38 \$ (107,5 %)	41,10 \$ (110 %)
Garde externe officier	6,64 \$	6,64 \$	6,77 \$	6,91 \$	7,05 \$

ANNEXE « C » FORMULAIRE D'INFORMATIONS SUR LE PERMIS DE CONDUIRE



MUNICIPALITÉ DE SAINT-DONAT



Informations sur le permis de conduire 4A
Service de sécurité incendie et sécurité civile de Saint-Donat

Nom et prénom du détenteur : _____

Numéro du permis : _____

Date de naissance du détenteur : _____

Adresse inscrite au permis : _____

Classe(s) : _____

Condition(s) : _____

Mention(s) : _____

Numéro de référence : _____

Valide le : _____ Expire le : _____

Remis à : _____ Date : _____

ANNEXE « D »

TABLEAU ILLUSTRATIF DE L'HORAIRE DE GARDE
HEBDOMADAIRE À COMPTER DU 2025-01-01

27 SEP 2024 AM 10:54

	D		L		M	M	J	V		S		
0	GEOff	GE60	GEOff	GE60	GE60	GE60	GE60	GE60	GE60	GEOff	GE60	
1	GEOff	GE60	GEOff	GE60	GE60	GE60	GE60	GE60	GE60	GEOff	GE60	
2	GEOff	GE60	GEOff	GE60	GE60	GE60	GE60	GE60	GE60	GEOff	GE60	
3	GEOff	GE60	GEOff	GE60	GE60	GE60	GE60	GE60	GE60	GEOff	GE60	
4	GEOff	GE60	GEOff	GE60	GE60	GE60	GE60	GE60	GE60	GEOff	GE60	
5	GEOff	GE60	GEOff	GE60	GE60	GE60	GE60	GE60	GE60	GEOff	GE60	
6	GEOff	GE60	GEOGI		GEOGI	GEOGI	GEOGI	GEOGI	GEOGI	GEOff	GE60	
7	GEOff	GE60	GEOGI		GEOGI	GEOGI	GEOGI	GEOGI	GEOGI	GEOff	GE60	
8			GEOGI		GEOGI	GEOGI	GEOGI	GEOGI	GEOGI			
9			GEOGI		GEOGI	GEOGI	GEOGI	GEOGI				
10			GEOGI		GEOGI	GEOGI	GEOGI	GEOGI				
11			GEOGI		GEOGI	GEOGI	GEOGI	GEOGI				
12					Giflexible							
13					Giflexible							
14			Giflexible									
15			Giflexible									
16			Giflexible									
17	GEOff	GE60			Giflexible				GEOff	GE60		
18	GEOff	GE60	GE60		GE60	GE60	GE60	GEOff	GE60	GEOff	GE60	
19	GEOff	GE60	GE60		GE60	GE60	GE60	GEOff	GE60	GEOff	GE60	
20	GEOff	GE60	GE60		GE60	GE60	GE60	GEOff	GE60	GEOff	GE60	
21	GEOff	GE60	GE60		GE60	GE60	GE60	GEOff	GE60	GEOff	GE60	
22	GEOff	GE60	GE60		GE60	GE60	GE60	GEOff	GE60	GEOff	GE60	
23	GEOff	GE60	GE60		GE60	GE60	GE60	GEOff	GE60	GEOff	GE60	