

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-1531

N° dossier d'accréditation : AM-1005-4841

EMPLOYEUR VILLE DE SAINT-JÉRÔME 300, RUE PARENT SAINT-JÉRÔME QC J7Z 7Z7 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE SAINT-JÉRÔME - SCFP 7186 565, BOUL CRÉMAZIE E, 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2025-02-20 Date dépôt : 2025-03-03	Nombre de salariés visés : 52	Date début : 2024-01-01 Date d'expiration : 2028-12-31

Remarque :

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2025-03-26
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: service.clientele@travail.gouv.qc.ca

52

04/01/2023 14:00:00

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

LA VILLE DE SAINT-JÉRÔME



ET

LE SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC
SECTION LOCALE SAINT-JÉRÔME – SCFP 7186



1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2028

Handwritten signatures and initials, including a circular scribble and the letters 'ker', 'SE', and 'FE'.


TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE 1</u>	<u>BUT DE LA CONVENTION ET JURIDICTION</u>	<u>3</u>
<u>ARTICLE 2</u>	<u>DÉFINITIONS</u>	<u>3</u>
<u>ARTICLE 3</u>	<u>RECONNAISSANCE SYNDICALE</u>	<u>5</u>
<u>ARTICLE 4</u>	<u>DROIT DE LA DIRECTION</u>	<u>5</u>
<u>ARTICLE 5</u>	<u>CLAUDE DE NULLITÉ</u>	<u>5</u>
<u>ARTICLE 6</u>	<u>RÉGIME SYNDICAL</u>	<u>6</u>
<u>ARTICLE 7</u>	<u>EFFECTIF MINIMUM</u>	<u>8</u>
<u>ARTICLE 8</u>	<u>HEURES DE TRAVAIL ET DE DISPONIBILITÉ</u>	<u>8</u>
<u>PARTICULARITÉS</u>		<u>9</u>
<u>ARTICLE 9</u>	<u>MUTATION</u>	<u>9</u>
<u>ARTICLE 10</u>	<u>TEMPS SUPPLÉMENTAIRE</u>	<u>11</u>
<u>BANQUE DE TEMPS</u>		<u>12</u>
<u>ASSIGNATION À COMPARAÎTRE</u>		<u>14</u>
<u>ARTICLE 11</u>	<u>CHANGEMENT TECHNIQUE</u>	<u>14</u>
<u>ARTICLE 12</u>	<u>CLASSIFICATIONS SALAIRES ET PRIMES</u>	<u>15</u>
<u>BONI</u>		<u>15</u>
<u>AUTRES DISPOSITIONS</u>		<u>15</u>
<u>ARTICLE 13</u>	<u>REMPLACEMENT TEMPORAIRE</u>	<u>16</u>
<u>ARTICLE 14</u>	<u>JOUR DE PAIE</u>	<u>16</u>
<u>ARTICLE 15</u>	<u>VACANCES</u>	<u>16</u>
<u>ARTICLE 16</u>	<u>JOURS FÉRIÉS</u>	<u>18</u>
<u>ARTICLE 17</u>	<u>CONGÉ SANS SOLDE</u>	<u>19</u>
<u>ARTICLE 18</u>	<u>CONGÉS SOCIAUX</u>	<u>19</u>
<u>ARTICLE 19</u>	<u>MALADIES ET ACCIDENTS DE TRAVAIL</u>	<u>22</u>
<u>ARTICLE 20</u>	<u>MALADIES ET ACCIDENTS PERSONNELS</u>	<u>23</u>
<u>ARTICLE 21</u>	<u>CARTE D'IDENTITÉ</u>	<u>24</u>
<u>ARTICLE 22</u>	<u>FONDS DE RETRAITE</u>	<u>24</u>
<u>ARTICLE 23</u>	<u>ASSURANCES COLLECTIVES</u>	<u>24</u>
<u>ARTICLE 24</u>	<u>ASSURANCE RESPONSABILITÉ ET ACCIDENTS</u>	<u>24</u>
<u>ARTICLE 25</u>	<u>EMBAUCHES</u>	<u>25</u>
<u>ARTICLE 26</u>	<u>MOUVEMENTS DE PERSONNEL</u>	<u>26</u>
<u>PROCESSUS D'ACCÈS À LA LISTE D'ÉLIGIBILITÉ</u>		<u>26</u>
<u>PROMOTION</u>		<u>27</u>
<u>ARTICLE 27</u>	<u>FORMATION ET PERFECTIONNEMENT</u>	<u>27</u>
<u>MAINTIEN DU PERMIS DE CONDUIRE</u>		<u>29</u>
<u>ARTICLE 28</u>	<u>PROCÉDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE</u>	<u>29</u>
<u>ARTICLE 29</u>	<u>MESURE DISCIPLINAIRE</u>	<u>29</u>



Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including "SE", "EB", and "K".

<u>ARTICLE 30</u>	<u>ANCIENNETÉ.....</u>	<u>30</u>
<u>ARTICLE 31</u>	<u>CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....</u>	<u>31</u>
<u>ARTICLE 32</u>	<u>ENTRETIEN DES VÉHICULES ET DES CASERNES</u>	<u>35</u>
<u>ARTICLE 33</u>	<u>RENSEIGNEMENTS PERSONNELS</u>	<u>35</u>
<u>ARTICLE 34</u>	<u>TRAVAUX COMMANDÉS.....</u>	<u>35</u>
<u>ARTICLE 35</u>	<u>UNIFORMES</u>	<u>35</u>
<u>ARTICLE 36</u>	<u>COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....</u>	<u>38</u>
<u>ARTICLE 37</u>	<u>COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....</u>	<u>38</u>
<u>ARTICLE 38</u>	<u>DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE</u>	<u>38</u>
<u>ANNEXE « A »</u>	<u>- LISTE DES EMPLOYÉS PERMANENTS.....</u>	<u>40</u>
<u>ANNEXE « B »</u>	<u>- HORAIRE DE TRAVAIL.....</u>	<u>42</u>
<u>ANNEXE « C »</u>	<u>- PRIME D'INCITATION À LA RETRAITE.....</u>	<u>44</u>
<u>ANNEXE « D »</u>	<u>- AFFECTATION SPÉCIALE À TITRE DE CHARGÉ DE PROJET AU SUIVI DES RESSOURCES MATÉRIELLES.....</u>	<u>45</u>
<u>ANNEXE « E »</u>	<u>- CONDITIONS SPÉCIFIQUES AUX EMPLOYÉS DE LA DIVISION DE LA PRÉVENTION</u>	<u>46</u>
<u>ANNEXE « F-1 »</u>	<u>- SALAIRES ANNUELS ET TAUX HORAIRES DES POMPIERS PERMANENTS..</u>	<u>47</u>
<u>ANNEXE « F-2 »</u>	<u>- SALAIRES ANNUELS ET TAUX HORAIRES DES INSPECTEURS- ENQUÊTEURS PERMANENTS.....</u>	<u>47</u>
<u>ANNEXE G</u>	<u>- MESURES TRANSITOIRES.....</u>	<u>49</u>



 LN
 CB
 ST
 OC

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION ET JURIDICTION

- 1.1 Le but de la convention est de :
- Maintenir et promouvoir des relations harmonieuses et ordonnées entre la Ville et ses employés, représentés par le Syndicat;
 - Assurer, de part et d'autre, un rendement loyal et honnête;
 - Assurer la protection de la personne et de la propriété.
- 1.2 La présente convention s'applique à tous les salariés du Service de la sécurité incendie de la Ville de Saint-Jérôme couverts par l'accréditation détenue par le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saint-Jérôme, émise le 29 août 2002 par le commissaire général du travail.
- 1.3 La Ville, ses représentants, le Syndicat et les employés ne doivent faire aucune discrimination à l'égard de quelqu'employé en raison d'un motif prévu à la Charte des droits et libertés de la personne ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi. Les deux (2) parties doivent s'opposer activement à toute discrimination de cet ordre.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.1 Pompier permanent

Désigne tout employé qui est embauché à ce titre pour occuper un poste régulier à la Division des opérations sur une équipe permanente. Sauf si expressément exclu, le terme « pompier » inclut les officiers (lieutenants et capitaines).

2.2 Inspecteur-enquêteur permanent

Désigne tout employé qui est embauché à ce titre pour occuper un poste régulier à la Division de la prévention. Les enquêtes RCCI peuvent être confiées à un pompier du Service.

2.3 Pompier permanent volant

Désigne tout employé qui est embauché à ce titre spécifiquement.

Le pompier volant bénéficie de l'ensemble des bénéfices de la convention collective. Il est attiré à une équipe mais non attiré à une caserne.

2.4 Recrue

Désigne tout employé, régi par la convention collective, nouvellement embauché qui n'a pas terminé sa période de probation. La recrue bénéficie des dispositions de la convention collective à l'exception du droit au grief en cas de renvoi, des assurances collectives, des demandes de mutations et des dispositions prévues à l'article 27.1, 27.2 et 27.6.

2.5 Capitaine

Désigne l'officier qui est embauché à ce titre à la Division des opérations.

Il a comme responsabilité principale de superviser, planifier et de coordonner, sur sa relève de travail, le lieutenant et les pompiers sous son autorité, et d'exécuter le travail demandé par la direction.

2.6 Lieutenant

Désigne l'officier qui est embauché à ce titre à la Division des opérations.

Il a comme responsabilité principale de superviser et coordonner, sur sa relève de travail, les pompiers sous son autorité, et d'exécuter le travail demandé par le capitaine ou la direction. En l'absence du capitaine, il agit à ce titre.

2.7 Lieutenant Inspecteur- Enquêteur à la prévention

Désigne l'officier qui est embauché à ce titre afin de superviser les inspecteurs – enquêteurs.

2.8 Liste d'éligibilité

Désigne une liste où sont inscrits, par ordre d'ancienneté, les noms des candidats ayant réussi le processus de sélection de lieutenant les rendant ainsi éligibles aux promotions de lieutenant.

2.9 Pompier éligible

Désigne tout pompier excluant les officiers qui a réussi le processus de sélection de lieutenant et dont le nom apparaît sur la liste d'éligibilité à la fonction de lieutenant. Il peut être appelé à occuper ces fonctions sur les lieux d'une intervention en situation de rappel de personnel.

2.10 Lieutenant intérimaire

Les quatre (4) premiers pompiers éligibles sur la liste agissent à titre de lieutenant intérimaire sur les équipes. Le lieutenant intérimaire doit, sur demande, remplacer un lieutenant absent ou occuper la fonction d'officier sur les lieux d'une intervention dans une situation de rappel de personnel. Il est entendu qu'ils sont assignés à raison d'un (1) par équipe.

2.11 Lieutenant éligible

Désigne tout lieutenant aux opérations qui a réussi le processus de sélection d'officier et dont le nom apparaît sur la liste d'éligibilité à la fonction de capitaine.

2.12 Période de probation

La période de probation des recrues de la Division des opérations est la période d'emploi pendant laquelle la recrue est soumise au processus d'évaluation de la performance. Cette période est d'une durée de deux mille cent quatre-vingt-quatre (2184) heures régulières travaillées dans sa fonction. La recrue ne peut conduire un véhicule lourd en urgence pendant cette période.

Pour les recrues de la Division de la prévention, cette période de probation est d'une durée deux mille quatre-vingts (2080) heures régulières travaillées dans sa fonction.

Toute période d'incapacité due à la maladie, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle; tout congé sans solde, libération syndicale externe, congé de maternité, parental ou de paternité, retrait préventif suspend la période de probation pour la durée de l'absence.

2.13 Période d'essai

La période d'essai est la période pendant laquelle un employé promu, muté ou nommé à un autre poste est soumis à un processus d'accompagnement.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large scribble, the initials 'ka', 'B', 'P.C.', and 'H'.

Cette période est d'une durée de mille six cent trente-huit (1638) heures régulières travaillées dans sa fonction pour la Division des opérations.

Pour les employés de la Division de la prévention, cette période d'essai est d'une durée de mille cinq cent soixante (1560) heures régulières travaillées dans sa fonction pour la Division de la prévention.

Toute période d'incapacité due à la maladie, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle; tout congé sans solde, libération syndicale externe, congé de maternité, parental ou de paternité ou retrait préventif suspend la période d'essai pour la durée de l'absence.

Si l'employé ne peut compléter la période d'essai à la suite de l'insatisfaction de l'une ou l'autre des parties avant ou à la fin de cette période d'essai, il est retourné à son ancien poste sans perte de droits ou d'avantages.

2.14 Équipe RCCI

Désigne tout employé détenant la formation requise afin d'effectuer les enquêtes avec protocole en recherche des circonstances et des causes des incendies (RCCI).

Un employé de la division des opérations rappelé pour un travail RCCI bénéficie du taux horaire de l'inspecteur-enquêteur pour la durée requise du travail. Malgré ce qui précède, un officier rappelé pour un travail RCCI maintient son taux de salaire.

2.15 Comité de négociation

Désigne trois (3) membres du Syndicat ainsi que toute ressource externe nécessaire.

2.16 Quart de travail

Désigne un quart de dix (10) ou quatorze (14) ou vingt-quatre (24) heures de travail en fonction d'un horaire de vingt-quatre (24) heures de travail par jour.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE

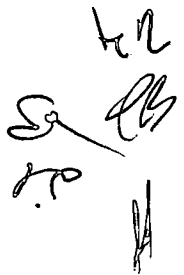
La Ville de Saint-Jérôme, pour la durée de la présente convention, reconnaît le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saint-Jérôme - SFCP 7186, comme le seul agent négociateur pour les salariés du Service, jusqu'au grade de capitaine inclusivement.

ARTICLE 4 DROIT DE LA DIRECTION

Le Syndicat reconnaît à la Ville de Saint-Jérôme le droit absolu à ses fonctions de direction, d'administration et de gestion. Ce droit devra cependant être exercé d'une façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 5 CLAUSE DE NULLITÉ

- 5.1 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention est nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention ne sont pas affectées par cette nullité.



- 5.2 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Ville, des salariés ou du Syndicat en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale, provinciale ou municipale.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

- 6.1 Tous les employés, couverts par le certificat d'accréditation, membres ou non du Syndicat sont obligés de payer à celui-ci les cotisations mensuelles qu'il exige de ses membres.
- 6.2 Nonobstant ce qui précède, aucun employé ne sera tenu de devenir membre du Syndicat pour demeurer à l'emploi de la Ville durant la présente convention.
- 6.3 La Ville s'engage à déduire de la paie de chaque employé régi par la présente convention, la cotisation syndicale et remettre, après chaque période de paie, les argents ainsi perçus au trésorier du Syndicat avec la liste des employés ayant payé ladite cotisation. Ladite liste est transmise mensuellement.
- 6.4 Une copie attestée de la résolution fixant la cotisation syndicale est remise par le Syndicat à la Ville.
- 6.5 La Ville autorise le Syndicat à afficher sur les tableaux à l'intérieur des casernes les avis relatifs aux affaires du Syndicat.
- 6.6 Les assemblées du Syndicat se tiendront dans un endroit désigné à cet effet par la direction dans les locaux de la Ville. Le Syndicat consulte la direction trois (3) jours avant chaque assemblée, afin de convenir de la disponibilité du local et de l'autorisation.
- 6.7 La Ville accordera aux membres de l'exécutif du Syndicat quarante-huit (48) heures à l'avance et sans diminution de salaire, le temps nécessaire pour assister aux assemblées régulières ou spéciales des membres du Syndicat et à celles de son exécutif, à des activités syndicales, en autant que lesdites assemblées aient lieu à l'intérieur des limites de la Ville et que lesdites personnes demeurent à la disposition du Service. Le nombre de délégués du Syndicat ne devra pas être de plus de deux (2) membres.
- 6.8 Un (1) membre du Syndicat qui sera appelé à représenter le Syndicat dans des congrès, conventions ou séminaires, ou pour rencontrer un conseiller juridique ou technique, ou à l'assemblée régulière du Syndicat, pourra obtenir de la Ville le congé nécessaire, sans diminution de salaire, sur demande écrite, en remplissant le formulaire intitulé « Demande de libération pour activités syndicales » trois (3) jours avant la date prévue de l'absence. Le nombre de délégués ne devra pas être de plus de trois (3) membres, dont un maximum de deux (2) sur la même équipe. La Ville ne sera pas tenue d'accorder, au cours d'une même année de calendrier, plus de trois cent soixante (360) heures pour de telles activités syndicales.
- 6.9 La Ville accorde aux membres du comité de négociation du Syndicat, sans perte de salaire, le temps requis pour assister aux séances de négociation, conciliation, médiation et arbitrage. Ledit comité se compose d'au plus trois (3) membres, mais ne devra pas être de plus de deux (2) membres d'une même équipe.

Les parties s'engagent à établir les modalités suivantes quant à la comptabilisation des heures de libérations syndicales :

Comité de relations de travail (CRT) et comité paritaire de santé et sécurité au travail (CPSST):
comptabilisation à raison de minimum cinq (5) heures à taux simple;

Handwritten signatures and initials, including a circled number 6.

Tous les autres comités, ou demandes de rencontres conjointes : comptabilisation à raison de trois (3) heures minimum à taux simple;

Si la demande d'une rencontre provient de la partie syndicale uniquement : absence de minimum, principe du temps pour temps;

Les CRT et CPSST se tiennent à un moment convenu entre les deux parties;

Si un représentant syndical est à l'horaire de travail, celui-ci est libéré et ne reçoit aucune compensation additionnelle;

Les parties s'engagent à respecter la fréquence des rencontres CRT et CPSST prévus à la convention collective (articles 36.3 et 37.1). L'Employeur n'acceptera plus de comités spontanés, à moins d'une demande jugée urgente par l'employeur.

Les parties s'engagent à établir les modalités suivantes quant à la reprise de temps suivant les libérations syndicales :

- La reprise de temps est permise lorsque les membres du syndicat sont en congé lors de la tenue d'un comité ou d'une rencontre;
- Les heures peuvent être reprises en temps ou être payées (au choix de l'employé);
- La reprise de temps est rémunérée à taux simple pour les heures travaillées (minimum cinq (5) heures pour les CRT/CPSST et minimum trois (3) heures pour toute autre rencontre à l'exception des rencontres ponctuelles à la demande du syndicat où c'est du temps pour temps);
- Le quantum d'absence est non applicable pour toute reprise de temps.
- Si des comités ou des rencontres sont tenus dans la période estivale, la reprise de temps peut se faire durant cette même période.
- Maintien de la pratique concernant le temps repris lors des journées de négociations, soit une journée qui équivaut à une reprise d'un quart de dix (10) heures (jour) ou quatorze (14) heures (nuit).
- Les libérations syndicales effectuées entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre pourront être reprise en temps l'année suivante, mais ce, avant le 1^{er} mars de chaque année.

6.10 La Ville permettra aux officiers du Syndicat de faire du travail clérical nécessaire à la bonne marche de leur syndicat durant les heures de travail, en autant que celui-ci n'entre pas en conflit avec les tâches normales qu'ils ont à exécuter au sein du Service.

Il est bien entendu que ce travail ne pourra être relié à la sollicitation ou à la consultation avec les membres, lesquelles ne peuvent être faites durant les heures de travail.

6.11 Libération syndicale externe

- A) Toute demande de libération externe demandée par un salarié via son Syndicat afin d'occuper un poste au sein du Syndicat doit être acheminée à la Ville au moins une (1) semaine à l'avance. Un maximum d'un (1) salarié peut être en libération syndicale externe à la fois. Cette absence ou libération doit avoir une durée minimale d'une (1) semaine et une durée maximale d'une (1) année pouvant être renouvelée après entente entre les parties. Lorsque le salarié cesse d'occuper son poste auprès du Syndicat, il avise la Ville par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance, de la date à laquelle il entend reprendre son emploi dans la classification qu'il occupait au moment du début de son absence;
- B) Il est entendu que la durée de sa libération syndicale externe n'affecte en rien ses droits d'ancienneté, il est de plus entendu que le salarié doit reprendre son travail à la fin de



Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the word 'ben' and several illegible scribbles.

l'affectation, toutefois, il pourra bénéficier d'un congé sans solde prévu à l'article 17 des présentes;

- C) La Ville continue de rémunérer le salarié et facture le Syndicat pour les coûts, le salaire, les avantages sociaux et les contributions aux différents paliers de gouvernement;
 - D) L'employé en libération syndicale externe ne peut participer au processus de promotion ou d'examen;
 - E) La libération syndicale externe ne peut engendrer aucun coût pour la Ville;
 - F) L'employé en libération syndicale externe ne peut effectuer du temps supplémentaire.
- 6.12 La Ville accorde au Syndicat un local pour activités syndicales. Ce local est muni d'éclairage et de chauffage ainsi qu'un téléphone, un ordinateur et une imprimante trois (3) fonctions fournis par la Ville.
- 6.13 La Ville maintient le local utilisé actuellement par les salariés pour les équipements d'entraînement de conditionnement physique. L'achat, le remplacement et l'entretien des équipements et des accessoires sont entièrement aux frais des salariés.
- 6.14 La Ville fournit à tous les membres du Syndicat, une copie de la présente convention signée sur une clé USB comprenant la brochure d'assurance collective et le règlement du régime de retraite.
- 6.15 Nomination des représentants syndicaux

Le Syndicat fournit à l'employeur les noms de ses dirigeants, officiers, membres de l'exécutif, membres qui siègent sur les différents comités, ainsi que toutes modifications à ces désignations.

ARTICLE 7 EFFECTIF MINIMUM

- 7.1 La Ville s'engage à ce qu'il y ait, sur chaque équipe en devoir, un minimum d'un (1) capitaine, deux (2) lieutenants, et neuf (9) pompiers par équipe.
- 7.2 La Ville s'engage à maintenir quatre (4) postes permanents à la Division de la prévention.
- 7.3 Lorsqu'une augmentation de l'effectif d'une équipe en devoir entraîne la création de postes, si plus d'un officier est affecté à une même caserne sur une même équipe et sur un horaire de travail régulier, un poste de capitaine doit être créé.
- 7.4 Lors d'un rappel de personnel planifié, et dans le cadre d'une situation d'urgence prévisible, si la présence de plus d'un officier est requise dans une même caserne, un capitaine sera minimalement requis, et ce, afin qu'une hiérarchie soit instaurée.

ARTICLE 8 HEURES DE TRAVAIL ET DE DISPONIBILITÉ

- 8.1 Pompier permanent

La semaine de travail pour tous les pompiers assujettis au présent contrat est de quarante-deux (42) heures, suivant les dispositions apparaissant à l'annexe « B ».

8



ln
EB
R
H

8.2 Employés de la Division de la prévention

La semaine de travail pour tous les employés de la Division de la prévention assujettis au présent contrat est de quarante (40) heures, suivant les dispositions apparaissant à l'annexe « B ».

PARTICULARITÉS

8.3 Il est loisible au directeur ou son représentant d'établir un horaire et de tenir en devoir ou d'appeler tout membre du Service, en dehors des quarts de travail ou de disponibilité, et ce, pendant tout le temps qu'il juge nécessaire lors de circonstances particulières, en cas d'urgence et dans le cas des mesures d'urgence municipales.

8.4 Lorsque la Ville assigne un employé en vertu de l'article 8.3 elle s'engage, dans la mesure du possible et à sa seule discrétion, à y assigner un employé occupant la même fonction ou le même grade.

8.5 Un employé ne peut travailler plus de quarante-huit (48) heures consécutives au Service, et ce, en incluant les échanges de temps et le temps supplémentaire.

ARTICLE 9 MUTATION

9.1 Pour les fins du présent paragraphe, mutation signifie le transfert en permanence d'un salarié permanent d'une équipe de travail à une autre.

9.2 La direction peut effectuer des mutations nécessaires au bon fonctionnement du Service et selon les besoins.

A) Les pompiers permanents impliqués dans ces changements doivent en être avisés trente (30) jours à l'avance, sauf dans le cas d'une situation exceptionnelle;

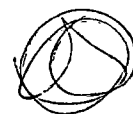
B) À moins de raisons exceptionnelles, le pompier permanent comptant plus de vingt (20) ans d'ancienneté ne peut être muté sans son consentement;

C) Le pompier permanent muté sans son consentement est informé par écrit des motifs de sa mutation.

9.3 A) Il est loisible à deux (2) salariés permanents de présenter une demande conjointe de mutation. Ces deux (2) salariés permanents doivent soumettre chacun leur demande dûment signée au directeur du Service. Celui-ci accorde ces mutations en fonction des exigences du Service. Dans le cas de refus d'une demande, les raisons motivant ce refus sont fournies aux salariés sans pour autant faire l'objet d'un grief.

B) Malgré l'article 9.2 de la présente convention, un employé attiré à une caserne incendie ne peut sans le consentement d'un autre employé de même grade être muté dans une autre caserne incendie. La mutation doit être approuvée par la direction. Une liste de noms avec leur caserne incendie d'attache sera mise en annexe de la présente convention collective. Le choix de la caserne incendie d'attache sera effectué lorsque la construction de la nouvelle caserne 2 et que la rénovation de la caserne 1 seront complétées et opérationnelles.

9.4 Sauf pour des motifs exceptionnels, il n'y a pas de mutation de salarié entre le 15 novembre d'une année et le 15 janvier de l'année suivante.



Handwritten signatures and initials, including 'len', 'se', 'PB', 'R', and 'H'.

9.5 Si, à cause des changements d'équipe, l'employé travaille plus que deux mille cent quatre-vingt-quatre (2184) heures dans une année, le Syndicat accepte un surplus maximum de huit (8) heures sans rémunération supplémentaire, si cette demande est faite par l'employé. Cependant, les heures en excédant doivent être remboursées par la Ville au taux du temps supplémentaire, si ce transfert est demandé par la direction.

9.6 Un employé permanent qui change de division à la suite d'une mutation est soumis à la période d'essai prévue à 2.13.

9.7 Changements d'équipe temporaire

Lorsque la Ville comble un poste à la Division des opérations dû à une absence connue de plus d'un (1) an, elle affiche le poste pour une durée de quinze (15) jours. Parmi les postulants, le pompier permanent ou l'officier de même grade détenant le plus d'ancienneté est muté temporairement pour la durée du remplacement à la condition que la mutation n'entraîne aucun temps supplémentaire.

9.8 Comblement de poste à l'interne à la Division des opérations

Lorsque la Ville comble un poste définitivement vacant à la Division des opérations à l'exception des postes d'officiers, elle procède de la manière suivante :

- A) Elle affiche le poste pour une durée de quinze (15) jours;
- B) Tous les pompiers permanents intéressés à changer d'équipe indiquent par écrit leur(s) préférence(s) d'équipe(s);
- C) La Ville octroie toutes les mutations en cascade par ordre de choix, puis par ordre d'ancienneté;
- D) Le poste laissé vacant à la fin du processus est comblé selon l'ordre suivant :
 - 1. par ordre d'ancienneté parmi les employés permanents de la Division de la prévention détenant la formation requise et ayant réussi le processus de sélection établi à l'article 25.7. L'employé est alors soumis à la période d'essai prévue à 2.13;
- E) À défaut de combler le poste à l'interne, la procédure d'embauche prévue à l'article 25 s'applique.

9.9 Comblement de poste à l'interne à la Division de la prévention

Lorsque la Ville comble un poste définitivement vacant à la Division de la prévention, elle procède de la manière suivante :

- A) Elle affiche le poste pour une durée de quinze (15) jours;
- B) Le poste est comblé selon l'ordre suivant :
 - 1. par ordre d'ancienneté parmi les employés permanents de la Division des opérations détenant la formation requise. L'employé est alors soumis à la période d'essai prévue à l'article 2.13.
- C) À défaut de combler le poste à l'interne, la procédure d'embauche prévue à l'article 25 s'applique.



9.10 Comblement de poste d'officiers à l'interne

Lorsque la Ville comble un poste d'officier définitivement vacant, elle procède de la manière suivante :

- A) Elle affiche le poste pour une durée de quinze (15) jours;
- B) Tous les officiers permanents intéressés à changer d'équipe indiquent par écrit leur(s) préférence(s) d'équipe(s);
- C) La Ville octroie toutes les mutations en cascade par ordre de choix, puis par ordre d'ancienneté;
- D) Le poste laissé vacant à la fin du processus est comblé selon la procédure de promotion prévue aux articles 26.10 à 26.12.

ARTICLE 10 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 10.1
- A) Tout temps supplémentaire fait en dehors des heures régulières de travail de chaque employé permanent, est rémunéré au taux de temps et demi. Les pompiers permanents ont préséance sur tout autre pompier pour effectuer les tâches de pompier en temps supplémentaire;
 - B) Tout rappel en temps supplémentaire en dehors des heures régulières de travail est rémunéré au taux de temps et demi avec un minimum de trois (3) heures;
 - C) Nonobstant le paragraphe précédent, si soixante (60) minutes ou moins sont travaillées en continuité avant les heures régulières de travail, une (1) heure de temps supplémentaire est versée. Si plus de soixante (60) minutes sont travaillées en continuité avant les heures régulières de travail, le temps réellement travaillé est payé en temps supplémentaire pour un minimum de trois (3) heures;
 - D) Nonobstant ce qui précède, si quinze (15) minutes ou moins sont travaillées en continuité après les heures régulières de travail, trente (30) minutes de temps supplémentaires sont versées. Si plus de quinze (15) minutes sont travaillées en continuité après les heures régulières de travail, le temps réellement travaillé est payé en temps supplémentaire pour un minimum d'une (1) heure.

10.2 Répartition du temps supplémentaire

- A) Le temps supplémentaire est octroyé par ancienneté et en rotation à partir de la liste constituée à cet effet, en tenant compte du titre et de la fonction du salarié permanent. Vers le 1^{er} janvier de chaque année, une nouvelle liste est constituée.

Si, à la suite d'une absence, la Ville offre du temps supplémentaire, celui-ci est offert en priorité aux employés de même grade que celui de l'absent.

Si un capitaine absent n'est pas remplacé par un capitaine suite à l'application du paragraphe précédent, le lieutenant de l'équipe ayant le plus d'ancienneté à titre d'officier est affecté temporairement à titre de capitaine. Le lieutenant intérimaire de l'équipe est affecté à titre de lieutenant.



ken
S. B.
H.

Si un lieutenant absent n'est pas remplacé par un lieutenant suite à l'application du 2^e paragraphe précédent, le lieutenant intérimaire de l'équipe est affecté temporairement à titre de lieutenant.

Cependant, si la Ville n'est pas arrivée à combler un ou les postes d'officiers, la Ville vérifie parmi tous les officiers, les lieutenants intérimaires et les pompiers éligibles, si l'un de ceux-ci a déposé une demande de reprise de temps ou congé. La Ville peut autoriser la reprise de temps en dehors du délai prévu si ceci permet de combler le ou les postes vacants.

De plus, en dernier recours, malgré l'article 2.9 de la présente convention collective, la Ville peut nommer le pompier éligible disponible et ayant le plus d'ancienneté, pour occuper le poste de lieutenant encore vacant.

- B) La direction ou son représentant est responsable du rappel et de l'application de la procédure. Cependant, le capitaine est responsable du rappel pour le temps supplémentaire ponctuel ou non prévisible.
- C) Tout employé qui accepte d'effectuer du temps supplémentaire doit assumer toutes les responsabilités découlant de la fonction;
- D) L'employé en congé sans solde, en arrêt de travail personnel, ou en absence maladie n'a pas droit au temps supplémentaire;
- E) Un appel pour du temps supplémentaire est acheminé via un système prévu à cet effet. Si l'employé accepte les heures de temps supplémentaire offertes, elles sont compilées sur la liste conçue à cet effet;
- F) Lorsqu'il y a une erreur dans l'attribution du temps supplémentaire, l'employé qui aurait normalement dû recevoir les heures supplémentaires peut choisir un quart de travail dans les sept (7) jours suivant la connaissance de l'erreur. L'employé peut choisir un quart de travail comblant une absence afin de respecter l'effectif minimum ou un quart de travail en surplus de l'effectif minimum. Si une absence survient lors d'un quart de travail choisi initialement en surplus, l'effectif minimum sera respecté.
- G) L'employé en assignation temporaire à temps complet dûment autorisé par le médecin traitant a droit au temps supplémentaire.

Il n'a cependant pas droit au temps supplémentaire pour rappel de personnel en urgence.

Les employés en assignation temporaire se verront offrir le temps supplémentaire selon leur rang dans le tableau du temps supplémentaire.

Si l'employé refuse, il ne reçoit aucune compensation.

Si l'employé accepte, il doit se présenter sur les lieux du travail afin d'effectuer son assignation en temps supplémentaire.

L'horaire en assignation temporaire de nuit se termine à 22h30 du lundi au samedi et à 17h30 le dimanche. Toutefois, l'employé est rémunéré par la Ville pour le quart complet.

BANQUE DE TEMPS

- 10.3 L'employé peut demander que son travail en dehors de ses heures régulières soit compensé en temps, suivant le taux du temps supplémentaire avec un maximum d'accumulation de



Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the letters 'LON' and 'EB'.

quatre-vingt-quatre (84) heures annuellement (soit l'équivalent de cinquante-six (56) heures de temps supplémentaire travaillées).

- 10.4 A) Le temps supplémentaire effectué lors de rappel de personnel lors d'interventions, lors de rappels pour entraide ou pour des rappels pour les spécialités (à l'exception de rappel pour couverture de territoire), peut être accumulé, à la demande de l'employé, dans une banque distincte au taux du temps supplémentaire avec un maximum d'accumulation de quatre-vingt-seize (96) heures annuellement (soit l'équivalent de soixante-quatre (64) heures de temps supplémentaire travaillées). Les heures cumulées dans cette banque pourront être prises en considérant le ratio d'absence (article 15.3) plus un (+ 1) et ce, pour un quart de travail complet en considérant le même grade pour un remplacement pendant la période du 23 décembre au 31 décembre inclusivement, malgré l'article 10.6 A) 3. de la présente de la convention collective.
- 10.4 B) À la suite de l'analyse du chef aux opérations lors d'interventions majeures et selon les besoins opérationnels, celui-ci offrira aux employés présents sur les lieux de l'intervention de rester en service afin de combler le besoin en ressources avant de procéder à des rappels de personnels.

Dans l'éventualité où le besoin n'est pas comblé par les ressources présentes sur les lieux d'intervention, le chef aux opérations aura une zone tampon de soixante (60) minutes suivant la fin du quart pour effectuer les changements de personnel nécessaires. Ce délai est exclu de l'article 10.4 A) de la présente convention collective.

Les employés qui accepteront de rester auront alors droit à l'application de l'article 10.4 A) de la convention collective.

L'article 10.4 A) ne vient pas modifier les droits de gestion de l'employeur prévu à l'article 8.3 qui mentionne qu'il est loisible au directeur ou son représentant d'établir un horaire et de tenir en devoir ou d'appeler tout membre du Service, en dehors des quarts de travail ou de disponibilité, et ce, pendant tout le temps qu'il juge nécessaire lors de circonstances particulières, en cas d'urgence et dans le cas des mesures d'urgence municipales.

- 10.5 L'employé peut se faire rembourser les heures accumulées à n'importe quelle occasion dans les quinze (15) jours suivant une demande écrite de sa part à la direction, tout en respectant le calendrier de paie de la Ville.

Les heures de temps supplémentaire accumulées, toujours en banque lors du traitement de la deuxième paie de l'année suivante, sont automatiquement versées à l'employé.

- 10.6 Les congés qui découlent de l'application de la présente disposition sont pris après entente avec la direction en tenant compte des ratios d'absence prévus à l'article 15.3 et selon les modalités suivantes :

- A) L'employé doit effectuer sa demande au moins quatre (4) heures, idéalement vingt-quatre (24), à l'avance en utilisant le formulaire de demande de congé prévue à cet effet;
1. pour un maximum d'une (1) semaine à la fois, soit vingt-quatre (24) ou quarante-huit (48) heures; ou,
 2. en quart de travail complet de vingt-quatre (24) heures, dix (10) heures (7h30 à 17h30) ou quatorze (14) heures (17h30 à 7h30); ou,
 3. pour un minimum de trois (3) heures, soit au début ou à la fin du quart de travail;



Handwritten signatures and initials, including 'ken', 'PB', and 're'.

B) La direction informe l'employé de l'acceptation ou du refus du congé.

- 10.7 Les employés du Service se rapportant à la caserne lors d'un rappel au travail alors qu'ils ne sont pas en service, ne sont tenus de faire aucun travail autre que celui qui cause le rappel, celui déjà commencé ou qui aurait normalement été accompli par l'équipe en devoir. Lorsque le travail occasionné par le rappel est terminé et jugé acceptable par l'officier en charge, les employés rappelés ne sont pas tenus de demeurer au poste.
- 10.8 Lors d'une intervention, il appartient à l'officier commandant en devoir d'évaluer la nécessité d'effectuer un rappel de personnel. Les pompiers permanents ont priorité sur le rappel.
- 10.9 L'employeur s'engage à fournir un repas équilibré à chacun des employés présents sur les lieux de travail relié à une intervention lorsque leur présence est nécessaire pour plus de quatre (4) heures.

ASSIGNATION À COMPARAÎTRE

- 10.10 Tout employé appelé à comparaître devant une cour de justice ou à une enquête judiciaire durant ses vacances, à la suite de l'exercice de ses fonctions, a droit au paiement de ce jour de vacances au taux du temps supplémentaire ou peut reprendre cette journée de vacances à une date ultérieure à son choix, et ce, sur approbation de la direction.
- 10.11 Tout employé qui, en dehors de ses heures régulières de travail, doit se rendre devant une cour de justice ou à une enquête pour les besoins du Service ou de la Ville est payé au taux du temps supplémentaire avec un minimum de trois (3) heures. L'employé doit fournir la preuve de son assignation.
- 10.12 Lorsqu'un employé est appelé à témoigner à la demande de la Ville, durant ses heures régulières, devant une cour régulière de justice relativement à des faits reliés à l'exercice de ses fonctions, la Ville lui verse son salaire régulier.
- 10.13 L'employé qui n'est plus à l'emploi de la Ville et qui est assigné devant une cour de justice dans les mêmes circonstances que celles de l'article 10.12 a droit à une compensation équivalente au taux horaire de la présente convention au grade qu'il occupait au moment de son départ, et ce, pour chaque heure de présence à la cour.

ARTICLE 11 CHANGEMENT TECHNIQUE

- 11.1 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Ville ou encore dans les procédés et lieux de travail, la Ville doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en œuvre, dans la mesure du possible, pour permettre au salarié permanent affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.
- 11.2 Aucun salarié permanent n'est congédié ni ne subit de baisse de traitement par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques dans les structures ou dans le système administratif de la Ville ainsi que dans les procédures et lieux de travail, tout en tenant compte des dispositions de la présente convention.
- 11.3 La Ville s'engage, lors d'annexion, fusion ou autre opération similaire ayant pour résultat de faire ou non disparaître l'actuelle entité juridique qu'est la Ville de Saint-Jérôme, à respecter ou faire respecter par la nouvelle entité juridique les dispositions de la présente convention.



ken
CB
H

ARTICLE 12 CLASSIFICATIONS SALAIRES ET PRIMES

12.1 Les classifications et les taux de salaire des employés permanents applicables en vertu de la présente convention collective incluant les augmentations salariales prévues à l'article 12.2 sont ceux apparaissant aux annexes « F-1 » et « F-2 ».

12.2 Augmentations de salaire

L'augmentation salariale pour les années 2024 et 2025 est de trois pour cent (3 %) à compter du 1^{er} janvier de chaque année. L'augmentation salariale pour les années 2026, 2027 et 2028 est de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) à compter du 1^{er} janvier de chaque année;

12.3 Les salaires prévus à l'annexe F-1 sont fixés sur une base annuelle et tiennent compte du fait que les pompiers travaillent en moyenne quarante-deux (42) heures par semaine pour un total de deux mille cent quatre-vingt-quatre (2184) heures par année.

12.4 Les salaires prévus à l'annexe F-2 sont fixés sur une base annuelle et tiennent compte du fait que les employés de la Division de la prévention travaillent quarante (40) heures par semaine pour un total de deux mille quatre-vingts (2080) heures par année.

BONI

En compensation de l'abolition de la banque boni de cinquante-deux (52) heures, le salaire du pompier est augmenté de 2.3 % au 1^{er} janvier 2025.

AUTRES DISPOSITIONS

12.5 Si de nouvelles fonctions sont créées durant la présente convention, les parties négocieront le salaire. En cas de désaccord, la procédure de grief s'appliquera.

12.9 Allocation pour cellulaire

Compte tenu de la nécessité qu'à la Ville de rejoindre en tout temps les pompiers via un système de rappel comportant certaines exigences techniques, ceux-ci doivent :

Fournir à la Ville un numéro d'appareil cellulaire dont le forfait est compatible avec le système de rappel. La Ville verse alors une allocation imposable de neuf virgule vingt-trois (9,23 \$) dollars par paie à l'employé qui choisit cette option.

12.10 Prime de spécialité

A) La Ville verse à la paie 4 de l'année suivante une prime de deux (2 %) pour cent du salaire régulier au pompier en lien avec les spécialités du service.

B) La prime est calculée de façon annuelle au prorata des heures rémunérées, excluant le temps supplémentaire et les absences pour maladie ou invalidité personnelles;

C) Le pompier qui n'a pas ladite certification doit tout de même participer aux simulations et maintien de compétences afin d'intervenir en support aux pompiers certifiés.



kn
RB
H

ARTICLE 13 REMPLACEMENT TEMPORAIRE

- 13.1 A) Un employé qui comble un poste de lieutenant ou de capitaine d'une façon temporaire, que ce poste soit ou non pourvu d'un titulaire, reçoit, le salaire dudit poste.

De plus, si une telle affectation est d'une durée de plus de trente (30) jours consécutifs, à l'exception des remplacements pour vacances annuelles, que ce poste soit ou non pourvu d'un titulaire, l'employé recevra durant l'affectation le salaire dudit poste ainsi que tous les avantages monétaires et normatifs mentionnés à la présente convention se rapportant au poste remplacé.

13.2 Échanges de temps

- A) Avec la permission de la direction ou de son représentant, tout employé permanent a le droit d'échanger du temps avec un membre d'une autre équipe. La demande doit être faite par écrit en remplissant le formulaire prévu à cet effet avant le début du quart de travail;
- B) L'échange de temps entre les employés concernés doit être complété dans un délai d'un (1) an du début de l'échange et la date de remboursement doit être inscrite sur le formulaire pour qu'il soit accepté. La date de remboursement peut être changée une seule fois;
- C) Les officiers peuvent échanger du temps entre eux. Ils doivent s'assurer, à l'occasion de ces échanges, que les équipes soient toujours composées du personnel prévu à l'article 7.1 de la présente convention. Les lieutenants intérimaires peuvent être impliqués dans de tels échanges en autant qu'ils échangent du temps prévu à l'horaire en assignation sur un poste de lieutenant. Les échanges de temps ne peuvent occasionner de coût pour la Ville. Le lieutenant intérimaire ne peut faire d'échange avec un capitaine;
- D) Il est bien entendu que les employés impliqués dans ces échanges sont responsables de leur présence sur l'autre équipe lors des dates prévues et subiront les pertes en salaire en cas de non-respect;
- E) Un employé permanent, en échange de temps, peut prendre un congé férié ou une remise de temps à condition de respecter le ratio d'absence prévu à l'article 15.3.

ARTICLE 14 JOUR DE PAIE

- 14.1 Tout employé régi par la présente convention est payé par dépôt direct auprès de son institution financière, aux deux (2) semaines.
- 14.2 Pour toute erreur de paie en défaveur de l'employé, le remboursement est payable à la paie qui suit la demande de correction.
- 14.3 Pour tout montant dû à la Ville par l'employé, à défaut d'entente entre le Service de la gestion du capital humain et l'employé, la Ville retient un maximum équivalent à vingt (20 %) pour cent des gains de l'employé par paie.

ARTICLE 15 VACANCES

15.1 Employés permanents

Tous les employés permanents régis par la présente convention ont droit à des vacances payées sur la base suivante :



Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including 'LON', 'PB', 'Q', 'JP', and a vertical scribble.

1 an de service continu :	10 jours de travail
2 ans de service continu :	11 jours de travail
3 ans de service continu :	14 jours de travail
4 ans de service continu :	15 jours de travail
5 ans de service continu :	16 jours de travail
6 ans de service continu :	17 jours de travail
7 ans de service continu :	18 jours de travail
8 ans de service continu :	19 jours de travail
9 ans de service continu :	20 jours de travail
10 ans de service continu :	20 jours de travail
11 ans de service continu :	20 jours de travail
12 ans de service continu :	21 jours de travail
13 ans de service continu :	22 jours de travail
14 ans de service continu :	23 jours de travail
15 ans de service continu :	24 jours de travail
16 ans de service continu :	25 jours de travail
17 ans de service continu :	26 jours de travail
18 ans de service continu :	27 jours de travail
19 ans de service continu :	28 jours de travail
20 ans et plus de service continu :	29 jours de travail

Un jour de travail équivaut à un quart de travail dix (10) heures (7h30 à 17h30) ou quatorze (14) heures (17h30 à 7h30).

15.2 La période de référence donnant droit à de telles vacances s'établit du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

15.3 Ratio d'absences

- A) Trente-sept (37 %) pour cent arrondis au nombre entier inférieur des effectifs permanents d'une même équipe peuvent être absents en même temps pour motif de vacances ou tout autre congé prévu à la convention;
- B) Cependant, pendant les trois (3) cycles d'été tels qu'établis par le Service (pour référence, à partir du 3^e lundi de juin et ce, pour douze (12) semaines) et pour la période des Fêtes, tel qu'établi par le Service (pour référence entre le 15 décembre et le 15 janvier) ce ratio s'établit à quarante-neuf (49 %) pour cent au nombre entier inférieur;
- C) Les vacances prises pendant les trois cycles d'été et la période des Fêtes sont choisies en blocs de semaines complètes de vingt-quatre (24) ou quarante-huit (48) heures à moins que le solde de vacances restant soit insuffisant auquel cas, les vacances pourront être accordées en journées. En dehors de la période des trois (3) cycles d'été et de la période des Fêtes, la prise de vacances peut être choisie en blocs de quart de travail de vingt-quatre (24) heures, dix (10) heures (7h30 à 17h30) ou quatorze (14) heures (17h30 à 7h30).

L'employé ne peut changer, reporter ou annuler les vacances lors de la période estivale à moins que le ratio ne soit pas atteint tel que prévu à l'article 15.3.

- D) L'employé qui désire, pour son premier choix de vacances, prendre ses vacances en dehors des cycles d'été et de la période des Fêtes bénéficie d'une prime en argent de quinze (15 %) pour cent des heures prises en dehors de ces deux périodes (au taux de l'année en cours) versées à la dernière paie de l'année;
- E) Deux (2) officiers d'une même équipe peuvent s'absenter en même temps à la condition de respecter les ratios.



Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the letters 'len', 'so', 're', and 'H'.

- 15.4 Un maximum de deux (2) employés de la Division de la prévention peut prendre leurs vacances de façon simultanée.
- 15.5 Tout employé qui n'a pas un (1) an de service continu au 1^{er} janvier a droit à un (1) jour de vacances par mois complet de service continu sans excéder dix (10) jours de travail.
- 15.6 La période de vacances est du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année. Cependant, la liste concernant lesdites vacances doit être affichée le 1^{er} novembre et signée par tout le personnel dans les trente (30) jours suivants pour permettre à tous les membres de choisir leurs vacances pour l'année subséquente. La direction du Service se réserve un délai de quinze (15) jours pour vérification de l'horaire. Une liste officielle des vacances comprenant le nombre de jours ouvrables alloués pour chaque salarié permanent est remise au Syndicat et affichée vers le 15 décembre chaque année.
- 15.7 Ces vacances sont accordées par ordre d'ancienneté. Toutefois, lesdites périodes ne peuvent excéder cinquante (50 %) pour cent de la somme totale des vacances de l'employé pour un maximum de douze (12) jours. L'employé n'est pas tenu de fixer des journées de vacances lors du choix au mois de novembre.
- 15.8 Advenant le cas du mariage de l'employé dans le cours de l'année, il a le choix de prendre dix (10) jours de ses vacances annuelles avant ou après la date de son mariage en autant qu'il respecte le ratio d'absence prévu à l'article 15.3.
- 15.9 Tout employé a droit de recevoir son plein salaire pour la période de ses vacances avant son départ; il devra en faire la demande préalablement au responsable du Service.
- 15.10 Maintien des vacances
- Un employé muté à la demande de la Ville ou promu conserve son choix de vacances dans la même période (la semaine de paie prévue d'absence, celle qui précède ou celle qui suit), même au-delà du ratio d'absence prévu à l'article 15.3. Si l'employé souhaite modifier ses vacances, le ratio d'absence doit être respecté.

ARTICLE 16 JOURS FÉRIÉS

- 16.1 La Ville accorde aux pompiers permanents régis par la présente convention, treize (13) jours de travail fériés, un jour équivaut à un quart de travail dix (10) heures (7h30 à 17h30) ou quatorze (14) heures (17h30 à 7h30).
- De cette banque, six (6) jours, soit soixante-douze (72) heures, sont payées en début d'année.
- Les sept (7) jours restants peuvent être payées en bloc de douze (12) heures ou repris en congé en quart de travail complet de vingt-quatre (24) heures, dix (10) heures (7h30 à 17h30) ou quatorze (14) heures (17h30 à 7h30).
- Au moment de l'obtention de son statut d'employé permanent ou de son départ en cours d'année, les jours fériés sont calculés proportionnellement au nombre de mois travaillés. Si un employé quitte en cours d'année, l'employeur récupère proportionnellement les sommes dues à même la dernière paie de l'employé.
- 16.2 Si l'employé désire se prévaloir d'un tel congé, il doit adresser une demande en complétant le formulaire de demande de congé prévu à cet effet un minimum de quatre (4) heures, mais idéalement vingt-quatre (24) heures avant le début de son quart de travail. À moins d'excéder



Handwritten initials and signatures on the right margin, including 'LH', 'PB', 'SR', and 'JR'.

les ratios prévus à 15.3, la direction ou son représentant ne peut refuser ledit congé férié. Pour la prise d'un tel congé, le dimanche, compte pour deux (2) jours.

L'employé peut demander à ce que ses congés fériés soient payés dès qu'administrativement possible suivant la demande.

- 16.3 Le paiement du solde des jours fériés non planifiés au 15 novembre est effectué dans la première quinzaine de décembre de chaque année. La Ville refuse toute demande de congés fériés formulée après le 15 novembre. Chaque jour restant du solde est payé à raison de douze (12) heures par jour.
- 16.4 À la suite de l'attribution des périodes de vacances, le pompier permanent a l'opportunité de fixer ses congés fériés pour l'année subséquente en accord avec les ratios prévus à l'article 15.3.
- 16.5 Lorsqu'un employé demande un congé férié, il doit s'assurer qu'il lui reste des jours fériés disponibles.

ARTICLE 17 CONGÉ SANS SOLDE

- 17.1 Un employé permanent désirant un congé sans solde doit faire sa demande directement à la direction. La direction peut accepter ou refuser d'accorder la demande, à sa discrétion, sauf qu'elle doit l'accorder lorsque l'employé cumule cinq (5) ans d'ancienneté au Service et demande un congé sans solde d'une durée fixe minimale de trois (3) mois et maximale d'un (1) an.

L'employé ne peut se prévaloir du présent paragraphe que deux (2) fois durant sa carrière en autant qu'il y ait eu un retour au travail de six (6) mois et plus entre les deux (2) demandes de congé, à moins d'accord entre la direction et le Syndicat quant à l'intervalle entre les congés. Ce maximum de deux (2) congés sans solde ne s'applique pas aux congés à traitement différé.

- 17.2 Un maximum de deux (2) pompiers permanents à la fois, par équipe, peut bénéficier d'un congé sans solde jusqu'à concurrence de quatre (4) pompiers permanents au total.
- 17.3 Un (1) seul inspecteur-enquêteur à la fois peut bénéficier d'un congé sans solde.
- 17.4 L'employé qui désire bénéficier d'un congé sans solde doit en faire la demande au directeur du Service, trois (3) mois avant le début du congé. Les congés sont accordés selon les périodes disponibles, au fur et à mesure que le choix s'effectue, en respectant l'ordre d'ancienneté des membres des équipes de la division concernée qui en ont fait la demande.
- 17.5 Durant son absence, l'employé en congé sans solde conserve son ancienneté; et en ce qui concerne le régime de retraite et d'assurance collective de l'employé permanent, la Ville verse la part patronale pour le premier mois du congé uniquement.

ARTICLE 18 CONGÉS SOCIAUX

- 18.1 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, le mot « conjoint » signifie les personnes :

- A) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- B) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;



Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including the name 'Len' and other illegible marks.

C) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

18.2 Les dispositions suivantes s'appliquent à la condition que l'employé soit effectivement au travail et non en invalidité (courte durée ou longue durée), en congé sans solde, ou autre congés ou libérations syndicales externes le ou les jours en question.

18.3 La direction du Service pourra exiger en tout temps, une preuve ou un certificat attestant l'événement ou la présence de la personne concernée à cet événement.

18.4 Congé pour deuil

Tout employé permanent bénéficie d'un congé sans perte de salaire avec l'approbation de la direction dans les cas suivants :

A) lors du décès du père, de la mère, des sœurs, frères, beaux-parents, beaux-frères, belles-sœurs, gendres et brus : un congé de trente-quatre (34) ou trente-huit (38) heures de travail entre la date de décès et la journée des funérailles.

B) lors du décès du conjoint, de la conjointe ou d'un enfant : un congé de quarante-huit (48) heures de travail entre la date de décès et la journée des funérailles;

C) lors du décès de grands-parents, oncles, tantes, neveux et nièces du salarié : dix (10) ou quatorze (14) heures pour la journée des funérailles si cette journée est une journée travaillée et que l'employé assiste à l'événement;

D) lors de l'aide médicale à mourir d'un père, mère ou enfant : en sus des heures prévues en A) et B), dix (10) ou quatorze (14) heures, la journée du décès si cette journée est une journée travaillée;

E) concernant le décès des personnes ci-haut mentionnées, si ces personnes résident à plus de trois cent vingt (320) kilomètres de la Ville, l'employé aura droit à dix (10) ou quatorze (14) heures supplémentaire de travail, et ce, sans diminution de salaire.

18.5 Mariage

De l'employé : dix (10) ou quatorze (14) heures
de la famille (père, mère, enfants, frères et sœurs) : dix (10) ou quatorze (14) heures pour la journée de l'événement.

18.6 Naissance ou adoption

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : un quart de travail de vingt-quatre (24) heures suivant la naissance.

18.7 Congé de maternité

A) Retrait préventif

La salariée enceinte cesse immédiatement de travailler et bénéficie des dispositions de l'article 19 de la convention collective jusqu'à la date de son accouchement, après quoi elle bénéficie du congé de maternité prévu au présent article, ainsi que du congé parental, si elle s'en prévaut.

B) Congé de maternité

1. La salariée enceinte peut se prévaloir d'un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines à compter de la naissance;
2. La salariée permanente qui reçoit des prestations de maternité en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (ci-après RQAP) a droit de recevoir de la Ville, durant son congé de maternité, une indemnité complémentaire additionnelle égale à vingt (20 %) pour cent de son salaire brut régulier;

Exemple :

À la condition de recevoir la prestation de maternité en vertu du régime d'assurance parentale, la salariée ayant un salaire hebdomadaire brut de mille (1000 \$) dollars par semaine reçoit de la Ville, une indemnité complémentaire additionnelle à égale à deux cents (200 \$) dollars (brut) par semaine.

3. La salariée en congé de maternité continue de participer aux régimes de retraite et d'assurance qui lui sont applicables. Elle verse sa part des cotisations et primes et la Ville verse la sienne. Durant le congé de maternité, la salariée continue d'accumuler ses autres bénéfices et son ancienneté.

18.8 Congé pour adoption

L'employé permanent qui peut bénéficier de prestations d'adoption suivant le RQAP a droit jusqu'à trente-sept (37) semaines de congé pour adoption, selon le nombre de semaines qu'il choisit de prendre en vertu dudit régime. Les paragraphes 2) et 3) de l'article 18.7 B) s'appliquent en pareil cas, en faisant les adaptations nécessaires.

18.9 Congé de paternité

L'employé permanent qui peut bénéficier de prestations de paternité suivant le RQAP a droit jusqu'à cinq (5) semaines de congé de paternité, selon le nombre de semaines qu'il choisit de prendre en vertu dudit régime. Les paragraphes 2) et 3) de l'article 18.7 B) s'appliquent en pareil cas, en faisant les adaptations nécessaires.

18.10 Congé parental

L'employé permanent qui peut bénéficier de prestations parentales suivant le RQAP a droit jusqu'à trente-deux (32) semaines de congé parental, selon le nombre de semaines qu'il choisit de prendre en vertu dudit régime. Les paragraphes 2) et 3) de l'article 18.7 B) s'appliquent en pareil cas, en faisant les adaptations nécessaires.

18.11 Congé sans solde à la suite d'un congé parental

- A) À l'occasion d'une naissance ou d'une adoption, l'employé permanent peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée minimale de douze (12) semaines et d'une durée maximale de soixante-cinq (65) semaines (ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint). Ce congé peut être pris à la suite des congés dont il s'est prévalu suivant les articles 18.7 à 18.10;
- B) Pour bénéficier de ce congé, l'employé doit transmettre au Service des ressources humaines au moins six (6) semaines avant son départ un avis écrit mentionnant la date à laquelle débute le congé et la date du retour au travail;
- C) La date de retour au travail peut être retardée ou devancée selon le cas en suivant les dispositions ci-dessus;



Handwritten initials and signatures at the bottom right of the page, including 'LCA', 'FB', and other illegible marks.

- D) Les congés annuels et les banques de congé du salarié en congé sans solde sont réduits au prorata de sa période d'absence et le montant à lui être versé tient compte de cette réduction;
- E) Le salarié en congé sans solde continue de participer aux régimes de retraite et d'assurance qui lui sont applicables et il verse la totalité des cotisations et primes requises.

18.12 Congés pour obligations familiales ou parentales

Les employés bénéficient des congés pour obligations familiales ou parentales prévues dans la législation en vigueur.

ARTICLE 19 MALADIES ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 19.1 Dans le cas d'accidents de travail ou de maladies professionnelles contractées dans l'exercice de ses fonctions, l'employé reçoit un salaire net, basé sur une semaine normale de travail et ce, jusqu'au moment fixé par la Commission des Normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail (ci-après CNESST) pour son rétablissement ou son incapacité permanente totale ou partielle. Par conséquent, l'indemnité payable par la CNESST sera versée directement à la Ville et l'employé doit, dans les cas où il perçoit l'indemnité, rembourser la Ville dans les plus brefs délais.
- 19.2 Dans les cas de contestation au niveau de la CNESST, la Ville ne pourra interrompre le paiement du traitement de l'employé tel que ci-dessus, durant son absence, à moins d'une décision de dernière instance défavorable à l'employé, rendue par la CNESST ou si appel, par le Tribunal administratif du travail – Division santé et sécurité (TAT) ou tout autre organisme que pourrait prévoir la loi.

Si la CNESST ou le TAT, le cas échéant ne reconnaît pas ou ne reconnaît qu'en partie la réclamation de l'employé, la Ville peut se rembourser du trop versé en prélevant, à même le salaire de l'employé, les sommes dont il sera redevable jusqu'à concurrence de la portion saisissable de son salaire, maximum vingt pour cent (20 %), par période de paie ou à même les indemnités que l'employé pourrait retirer de l'assurance groupe ou de l'assurance emploi en pareille circonstance.
- 19.3 Les moyens de recouvrement prévus au paragraphe précédent n'empêchent en rien la Ville d'utiliser les recours de droit commun si ceux mentionnés aux présentes étaient ou devenaient inefficaces.
- 19.4 De plus, pour avoir droit aux bénéfices de la présente clause, l'employé accorde une subrogation en faveur de la Ville relativement aux prestations d'assurance salaire qu'il pourrait éventuellement retirer si c'est l'assurance qui couvre son incapacité plutôt que la CNESST.
- 19.5 Conséquemment, l'obligation de la Ville consiste à verser à l'employé une somme équivalente à son salaire de base net comprenant l'indemnité payable par la CNESST et le montant nécessaire pour compléter la différence entre ladite indemnité et le salaire de base net de l'employé permanent et d'assurer que toutes les cotisations et déductions appropriées sont acheminées et payées de telle sorte que l'employé ne subisse aucun préjudice.
- 19.6 Le présent article ne doit cependant pas être interprété de telle sorte qu'un employé victime d'un accident de travail reçoive plus que s'il était au travail.



Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including the letters 'kn' and 'CB'.

- 19.7 L'obligation de la Ville prévue à l'article 19.5 est de deux (2) ans à compter de la date de l'accident du travail ou de la maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions et jusqu'à la consolidation et/ou la prise en charge de l'employé par la CNESST en réhabilitation.
- 19.8 Le Syndicat et la Ville s'engagent à collaborer en vue de réintégrer au travail sur un poste vacant un employé dont la capacité physique est diminuée à cause d'une lésion professionnelle. La Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, ci-après LATMP et l'article 19.1 s'appliquent.
- 19.9 Tout employé en absence pour maladie professionnelle ou accident du travail doit remettre dans les quarante-huit (48) heures de sa visite médicale, le rapport médical et tout rapport subséquent à cet effet au Service de la gestion du capital humain.
- 19.10 L'employé régi par LATMP ne bénéficie d'aucune disposition de la convention collective après vingt-quatre (24) mois d'invalidité continue, sauf :
- A) qu'il conserve son ancienneté, conformément à l'article 30;
 - B) qu'il bénéficiera du fonds de pension, le cas échéant.
- 19.11 Assignment temporaire
- Les parties s'engagent à favoriser l'assignment temporaire afin de créer un climat favorable à la réadaptation et de favoriser un prompt retour au travail de l'employé accidenté.

ARTICLE 20 MALADIES ET ACCIDENTS PERSONNELS

- 20.1 Les employés permanents bénéficient d'une (1) heure de maladie par mois de travail qui est accumulée et créditée jusqu'à concurrence de douze (12) heures par année. Les heures non utilisées en congé de maladie sont conservées en banque jusqu'au 31 décembre de l'année et payées à la première paie de l'année suivante.
- Nonobstant le paragraphe précédent, en ce qui concerne le mois de janvier seulement, l'heure est créditée au début du mois.
- Pour chaque heure d'absence de maladie, celle-ci est déduite de la banque de maladie ou compilée comme maladie sans solde.
- En sus, à compter de 2025, soixante-deux (62) heures de maladie sont payées en début d'année à l'employé permanent. Si un employé quitte en cours d'année, l'Employeur récupère proportionnellement les sommes à même la dernière paie de l'employé.
- 20.2 La Ville peut faire examiner, par son médecin, tout employé absent aussi souvent qu'elle le désire. Si ce médecin décide que l'absence est motivée, il détermine la date à laquelle l'employé peut reprendre son travail. S'il y a désaccord entre le médecin de la Ville et le médecin de l'employé, un troisième médecin est choisi par les deux premiers, lequel doit intervenir dans les dix (10) jours ouvrables du mandat et rendre son diagnostic dans ce délai. À tout événement, le recours à un tel troisième médecin doit être complété avant la date de retour au travail fixée par le médecin de l'employé. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'employé et la Ville.
- 20.3 Tout employé malade doit se rapporter lui-même à son supérieur ou à son représentant, à moins qu'il n'en soit incapable.



Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the number '12', a signature, and other scribbles.

- 20.4 Après trois (3) jours consécutifs d'absence, l'employé doit fournir, sur demande, à son retour au travail, un certificat médical fourni par un professionnel de la santé indiquant l'état de santé ou la capacité physique.
- 20.5 Tout employé permanent a droit de s'absenter sans salaire avec la permission de la direction ou de son représentant, pour une période maximum de trois (3) jours, pour maladie dans la famille immédiate de l'employé. Ces jours d'absence ne sont accordés qu'en cas d'extrême nécessité.
- 20.6 Si un employé ne peut se présenter sur son quart de travail, il doit aviser le capitaine en devoir au moins une (1) heure avant le début de ce quart de travail.

ARTICLE 21 CARTE D'IDENTITÉ

- 21.1 La Ville fournit, à ses frais, à tous les salariés permanents et recrues visés par la présente convention, une carte d'identité avec photo. Cette carte demeure la propriété de la Ville. L'employé doit la présenter sur demande. La carte est renouvelée à chaque période de cinq (5) ans.

ARTICLE 22 FONDS DE RETRAITE

- 22.1 La Ville maintient en vigueur le fonds de retraite établi selon le règlement numéro 0299-000 tel que modifié ainsi que tout autre règlement ou modification ultérieurs. La Ville ne pourra le modifier sans le consentement écrit du Syndicat.
- 22.2 La Ville s'engage à discuter du régime de retraite avec le Syndicat dans l'éventualité où une demande soit également faite par les autres groupes d'employés, et ce, pour la durée de la convention collective.

ARTICLE 23 ASSURANCES COLLECTIVES

- 23.1 La Ville et le Syndicat s'engagent à maintenir, pour les employés permanents, un plan d'assurance groupe comportant des bénéficiaires d'assurance vie, de soins médicaux, d'hospitalisation et d'assurance invalidité.
- 23.2 La Ville s'engage à défrayer cinquante (50 %) pour cent du coût de la prime d'assurance du plan existant présentement en vigueur. Il est convenu d'optimiser fiscalement le partage des coûts, c'est-à-dire réduire au maximum l'avantage imposable résultant des contributions de la Ville.
- 23.3 L'employé régi par le régime d'assurance invalidité ne bénéficie d'aucune disposition de la convention collective après douze (12) mois d'invalidité continue, sauf :
- A) qu'il conserve son ancienneté, conformément à l'article 30;
 - B) qu'il bénéficie du fonds de pension, le cas échéant.

ARTICLE 24 ASSURANCE RESPONSABILITÉ ET ACCIDENTS

- 24.1 La Ville s'engage à maintenir en vigueur la police d'assurance responsabilité ayant pour objet d'assumer la responsabilité de l'employé découlant de l'exercice normal de ses fonctions, et de l'indemniser contre toute réclamation dirigée contre lui.
- 24.2 A) Si un employé est poursuivi devant les tribunaux de juridiction pénale à la suite d'un acte accompli dans l'exercice normal de ses fonctions, la Ville s'engage à le défendre à ses frais;

lon
EB
R
H

- B) L'employé ne bénéficie pas cependant de la protection offerte par le présent article en cas de faute lourde ou de négligence grossière;
- C) L'employé peut, à ses frais, s'adjoindre un procureur de son choix au procureur par la Ville.
- 24.3 Un montant maximum de cinq cents (500 \$) dollars est versé aux employés, qui ont un accident avec leur véhicule personnel pour se rendre à la caserne lors d'un rappel de personnel en situation d'urgence ou en déplacement entre les casernes à la condition expresse du respect du Code de la sécurité routière (avec pièces justificatives).
- 24.4 Un employé ne peut être tenu de payer les dommages matériels causés par un accident, lorsque celui-ci survient dans l'exercice de ses fonctions ou à l'intérieur de son mandat de salarié au sein du Service, à l'exception d'une faute lourde ou d'une négligence grossière.

ARTICLE 25 EMBauchES

- 25.1 Les postes vacants dans l'unité d'accréditation que la Ville souhaite combler à l'externe le sont suivant un système de sélection ayant pour base la plus grande compétence.
- 25.2 Pour les fins d'examen, la Ville procède à la formation d'un comité qui prend charge du processus complet. Toutes les évaluations et corrections seront faites par le comité. La Ville peut s'adjoindre les services de personnes de l'externe.
- 25.3 Les examens écrits et physiques ainsi que les entrevues doivent être uniformes pour tous les candidats à un poste. À l'exception de l'entrevue et de l'examen médical, tous les examens se déroulent au même moment pour l'ensemble des candidats d'un même processus.
- 25.4 Le candidat qui a obtenu la plus haute moyenne générale est embauché à condition d'avoir obtenu au moins soixante (60 %) pour cent des points pour chacune des étapes du processus.
- 25.5 Si la Ville décide de maintenir un poste libéré de son titulaire, ce poste devra être comblé dans les trois (3) mois suivant la date de la vacance.
- 25.6 La Ville peut combler temporairement un poste définitivement vacant, mais pour une période d'au plus trois (3) mois.
- 25.7 Le processus d'embauche pour le statut de pompier se fait de la façon suivante :
- A) Critères d'admissibilité
1. Détenir un permis de conduire de classe 4A valide;
 2. Détenir un diplôme d'études collégiales (DEC) en intervention incendie.
- 25.8 Le processus d'embauche à l'externe pour le statut d'inspecteur-enquêteur se fait de la façon suivante :
- A) Critères d'admissibilité
1. Détenir un permis de conduire de classe 4A valide;
 2. Détenir un diplôme d'études collégiales (DEC) ou une attestation d'études collégiales (AEC) en technique de prévention des incendies.



kn
se FB
JP
H

B) Processus

1. Examen écrit éliminatoire comptant pour cinquante (50 %) pour cent;
2. Entrevue éliminatoire comptant pour cinquante (50 %) pour cent;
3. Examen médical par un professionnel de la santé mandaté par la Ville.

ARTICLE 26 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

PROCESSUS D'ACCÈS À LA LISTE D'ÉLIGIBILITÉ

- 26.1 Lorsque la Ville décide d'ajouter un ou des noms à la liste d'éligibilité à la fonction de lieutenant, elle procède à un affichage d'une durée de trente (30) jours. Un comité de sélection est constitué par la Ville et elle peut s'adjoindre les services de personnes de l'externe.
- 26.2 Seuls les employés travaillant à la Division des opérations en tant qu'employés permanents à la date d'affichage et ayant un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou un diplôme d'études collégiales (DEC) en sécurité incendie et la formation d'« Officier I » peuvent poser leur candidature afin de voir leur nom inscrit à la liste d'éligibilité à la fonction de lieutenant. Pour la confection de la liste d'éligibilité selon le nombre d'années de permanence, la séquence suivante s'applique :
1. Seuls les employés ayant plus de trois (3) ans de permanence à la Division des opérations peuvent poser leur candidature;
 2. Seuls les employés ayant plus de cinq (5) ans de permanence à la Division des opérations et ayant réussi le processus voient leurs noms inscrits sur la liste d'éligibilité;
 3. L'employé ayant moins de cinq (5) ans de permanence à la Division des opérations et ayant réussi le processus n'est pas inscrit à la liste d'éligibilité;
 4. Malgré le point # 3, s'il manque des candidats ayant plus de cinq (5) ans de permanence à la Division des opérations et ayant réussi le processus, un employé ayant plus de trois (3) ans de permanence à la Division des opérations et ayant réussi le processus voit son nom inscrit sur la liste d'éligibilité;
- 26.3 Si un poste de capitaine se libère, le poste de capitaine est octroyé au lieutenant qui a réussi le processus de sélection de capitaine selon l'ancienneté de poste prévu à l'article 26.7 de la présente convention collective. Il est alors soumis à une nouvelle période d'essai prévue à l'article 2.13 pour le poste de capitaine.
- 26.4 Un accusé de réception est remis aux candidats qui appliquent.
- 26.5 La pondération des critères de sélection pour accéder à la liste d'éligibilité est la suivante :
- | | |
|--------------------------------|-------|
| A) Examen écrit : | 30 %; |
| B) Entrevues administratives : | 40 %; |
| C) Mises en situation : | 30 %; |

Lors de l'entrevue administrative, le comité de l'employeur doit s'adjoindre une ressource externe. Le Syndicat doit déléguer un observateur lors de l'entrevue.

Les étapes du processus de sélection doivent être suivies selon l'horaire établi par le comité de sélection. À défaut de s'y présenter, les candidats non présents sont automatiquement rejetés. Une fois les résultats diffusés, la Ville peut procéder à des évaluations psychométriques des candidats retenus.

26



kn
PB
S
D
H

- 26.6 L'inscription à la liste d'éligibilité est effectuée selon l'ordre d'ancienneté prévu à l'annexe « A » parmi les candidats ayant obtenu une note de soixante-dix (70 %) pour cent et plus au processus de sélection prévu à 26.5. Tout candidat doit obtenir une note minimale de soixante-dix pour cent (70%) à chacune des étapes en A) B) C) de l'article 26.5. À défaut de réussir une étape, le candidat est considéré en échec pour l'ensemble du processus mais il pourra poursuivre le processus. L'ajout de nouveaux éligibles n'a pas pour effet de modifier l'ordre de ceux déjà inscrits sur la liste d'éligibilité. Le nom des nouveaux éligibles s'ajoute par ordre d'ancienneté, mais à la suite des noms préalablement inscrits dont copie est transmise au Syndicat.

Advenant un échec de tous les candidats, le processus sera repris au plus tard, un (1) an après le dernier test.

Les pompiers éligibles doivent obtenir leur certification de l'École nationale des pompiers du Québec d'« Officier I » au plus tard vingt-quatre (24) mois suivant l'accusé de réception prévu à l'article 26.4 sans quoi ils voient leur nom retiré de la liste.

- 26.7 Le Syndicat peut appliquer en lieu et place d'un employé absent en vertu de la présente convention collective. Dans ce cas, l'employé doit confirmer sa candidature par écrit au plus tard une (1) semaine suivant la clôture de l'affichage.

PROMOTION

- 26.8 Lorsque la Ville décide de combler un poste de lieutenant définitivement vacant, elle nomme le pompier figurant au premier rang sur la liste d'éligibilité à la fonction de lieutenant. Il est alors soumis à la période d'essai prévue à l'article 2.12.
- 26.9 Lorsqu'un employé est promu à une fonction hors de l'unité d'accréditation, il conserve ses droits sur son poste précédant pendant une période de six (6) mois effectivement travaillé. L'employé promu continue de payer sa cotisation syndicale durant cette période.

ARTICLE 27 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 27.1 A) Tout employé qui désire s'inscrire à une activité de formation ou de perfectionnement doit en faire la demande par écrit. Le directeur du Service peut autoriser ou non cette activité. Si plusieurs employés font une demande, la direction autorise la formation selon la disponibilité des budgets et l'octroi par ordre d'ancienneté. La formation ou le perfectionnement doit être en relation directe avec la fonction de l'employé;
- B) Si l'activité est acceptée, la Ville rembourse en totalité les frais d'inscription et le matériel didactique sur présentation des pièces justificatives et de l'attestation de réussite de l'institution reconnue;
- C) Lorsqu'un employé suit une formation liée à son domaine d'emploi et qu'il y a conflit d'horaire entre ses cours et l'horaire de travail, la Ville peut autoriser un accommodement d'horaire.
- D) Malgré le paragraphe A), le directeur du Service accepte et autorise toute demande de formation Officier en sécurité incendie 1 et 2 ainsi que le remboursement sous preuve de réussite du cours et du matériel didactique nécessaire à celui-ci.

27

kn
SB
PB
K

Un employé qui suit un cours d'Officier en sécurité incendie 1 et 2 peut être libéré de son horaire de travail sans perte de salaire en autant que celui-ci soit sur son horaire travail normal.

Lorsque l'employé effectue son quart de travail et que son cours est immédiatement avant ou après son quart de travail, de sorte qu'un retard pourrait être occasionné par cette situation.

L'employé désirant conclure un échange de temps avec la Ville doit lors du dépôt de sa demande auprès du chef aux opérations, s'engager à prendre un quart de travail de remplacement disponible dans l'horaire afin de l'inscrire sur sa feuille d'échange de temps.

27.2 A) Les employés appelés à suivre des cours de perfectionnement continu ou à plein temps, reliés directement au Service, pour une durée d'au moins une (1) semaine, seront relevés de leur travail pour la durée du cours. Les employés concernés sont autorisés à encourir des frais raisonnables de représentation, lesquels seront remboursés par la Ville sur présentation des pièces justificatives, après avoir été approuvés par le directeur du Service;

B) À défaut de pouvoir soumettre les pièces justificatives détaillées, la Ville remboursera les montants forfaitaires suivants : dix (10 \$) dollars pour un déjeuner, vingt (20 \$) dollars pour un dîner et trente (30 \$) dollars pour un souper. Pour toute dépense supérieure à trente (30 \$) dollars, la copie du reçu d'une carte de débit ou de crédit doit être fournie et accompagner les pièces justificatives. Tous les autres frais seront payés à l'employé suivant la politique de la Ville en vigueur.

27.3 Si un pompier ne peut se présenter à une pratique ou à une formation prévue à une date où des congés lui ont préalablement été autorisés, la Ville peut différer la pratique ou la formation à une date ultérieure non déterminée.

À défaut de différer la formation, la Ville offre un échange de temps avec le pompier, ou le rémunère en temps supplémentaire, au choix du pompier.

27.4 Tout cours ou formation obligatoire est offert à tous les employés de la division concernée sur leur équipe respective.

27.5 Période d'intégration

Tout nouveau pompier recrue doit effectuer trente-huit (38) heures d'intégration dont huit (8) heures au niveau du volet administratif et trente (30) heures pour le niveau opérationnel afin de se familiariser avec les procédures et équipements du Service. Le Syndicat a une case horaire dans cette période d'intégration pour rencontrer les nouveaux employés.

Lors de nomination de lieutenant intérimaire ou de pompier éligible celui-ci doit avoir un jumelage de quarante-huit (48) heures avec un officier avant d'être muté à son nouveau poste.

À sa demande, tout lieutenant intérimaire ou pompier éligible peut une fois par cycle de travail être promu à la fonction supérieure lors d'un quart de travail et bénéficie de la prime de mutation. Au-delà d'une fois par mois basé sur une entente mutuelle, la direction peut autoriser la promotion en fonction supérieure.

Advenant que le lieutenant intérimaire n'ait pas agi comme lieutenant ou n'ayant pas été +1 sur son équipe pendant une période de soixante (60) jours, la direction doit lui prévoir un quart de travail comme lieutenant (+1) au cours des trente (30) jours qui suivent.



Handwritten initials and signatures on the right margin, including 'LM', 'FB', and other illegible marks.

L'employeur offre au pompier éligible deux fois par année, à l'extérieur des deux périodes prévues à l'article 15.3 B) de la présente convention, la possibilité d'agir sur un quart de travail régulier de jour comme lieutenant (+1).

MAINTIEN DU PERMIS DE CONDUIRE

- 27.6 Dans le cadre du maintien du permis de conduire de classe 4A (véhicule d'urgence), la Ville rembourse les frais demandés par le médecin pour compléter le formulaire SAAQ ainsi que les frais d'examen de la vue.

ARTICLE 28 PROCÉDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 28.1 A) C'est le désir mutuel des parties aux présentes de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles, toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de cette convention;
- B) L'employé ou un groupe d'employés accompagné d'un membre du Syndicat peut, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec la direction du Service;
- C) Les rencontres avec la direction peuvent avoir lieu durant les heures de travail sans préjudice aux droits des parties.
- 28.2 A) Tout grief doit faire l'objet d'une plainte écrite du Syndicat et être remis au directeur du Service dans les trente (30) jours de calendrier de l'événement qui lui donne naissance, ou à la prise de connaissance par l'employé ou le Syndicat;
- B) La Ville doit répondre par écrit dans les vingt-cinq (25) jours de calendrier suivant la réception de la plainte;
- C) Le grief non réglé doit être soumis en arbitrage par le Syndicat dans les vingt-cinq (25) jours de calendrier de la réponse ou de la rencontre avec le directeur du Service;
- D) Un arbitre nommé en vertu de cet article peut, en matière disciplinaire, confirmer, modifier ou annuler la décision de la Ville et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire;
- E) Les parties défraient les honoraires de l'arbitre à parts égales.

ARTICLE 29 MESURE DISCIPLINAIRE

- 29.1 Dans le cas où un employé est convoqué pour raison disciplinaire, celui-ci a le droit d'être accompagné par un représentant du Syndicat.
- 29.2 Si la Ville décide de convoquer un employé pour lui imposer une mesure disciplinaire, elle doit lui donner un préavis de quarante-huit (48) heures et l'employé peut être accompagné d'un représentant du Syndicat lors de la rencontre. L'avis de convocation contient la nature des faits reprochés.
- 29.3 Un employé dont la conduite est sujette à un avis ou une mesure disciplinaire en est avisé, avec copie au Syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'infraction, ou dans les trente (30) jours de calendrier suivant la connaissance de celle-ci, avec copie au Syndicat. Cet avis décrit la mesure disciplinaire et les motifs la justifiant.
- 29.4 L'employé peut contester le bien-fondé de l'avis ou de la mesure disciplinaire par la procédure de grief.

29



Handwritten signatures and initials: "lu", "SB", "JP", "H".

- 29.5 Seuls les avis et les mesures disciplinaires communiqués conformément au présent article sont inscrits au dossier de l'employé et peuvent être déposés en preuve à l'arbitrage.
- 29.6 Aucune plainte ou autre fait ne peut être invoqué ou ne peut servir contre un employé après une période de dix-huit (18) mois de la date de l'événement, ou de sa connaissance par le directeur, sauf s'il y a récidive dans cette période. Dans ce cas, la période de dix-huit (18) mois commence à compter de la date de la récidive.
- 29.7 Tout employé a le droit de consulter son dossier personnel au Service de la gestion du capital humain dans les quarante-huit (48) heures de la demande au directeur du Service. Il doit aviser son supérieur immédiat au préalable, s'il est au travail.
- 29.8 Aucune directive ne peut être la source d'une mesure disciplinaire, si elle n'a pas été portée à la connaissance de l'employé.

ARTICLE 30 ANCIENNETÉ

- 30.1 Pour fin d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, mois et jours de service au Service, de tout employé régi par les présentes.
- 30.2 Lorsqu'un employé obtient un poste permanent, son ancienneté est déterminée par la date de son embauche au sein de la Ville.
- 30.3 L'employé perd son ancienneté et son lien d'emploi dans les cas suivants :
- A) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
 - B) lorsqu'il est congédié pour cause juste et suffisante;
 - C) lorsqu'il est absent pour cause de maladie, autre qu'un accident de travail, pendant une période excédant douze (12) mois. Cependant, cette période peut être prolongée sur recommandation du médecin traitant;
 - D) s'il est absent de son travail pour une période de plus de trois (3) jours sans autorisation de la Ville et sans raison valable pour une deuxième fois (récidive) après avoir reçu un avis écrit disciplinaire lors de la première faute;
 - E) Si son permis de conduire a été suspendu pour une troisième fois (récidive) après avoir reçu des avis lors des deux premières infractions.
- 30.4 Les listes indiquant l'ancienneté de chaque employé sont prévues à l'annexe « A » des présentes.
- 30.5
- A) Tout employé est tenu de posséder un permis de conduire valide pour exécuter son travail et doit aviser la Ville immédiatement lors de la suspension ou de la révocation de son permis de conduire. De plus, la Ville peut exiger de l'employé de lui montrer son permis valide;
 - B) Durant la première suspension ou révocation de son permis, une diminution de son traitement de l'ordre de cinq (5 %) pour cent sera applicable pour la durée de la suspension ou révocation. Durant la deuxième suspension ou révocation de son permis, une diminution de son traitement de l'ordre de vingt (20 %) pour cent sera applicable pour la durée de la révocation;
 - C) Dès que la période de suspension ou révocation de son permis est terminée, mais au plus tard deux (2) mois après la fin de la suspension ou révocation de son permis, l'employé



km
EB
R
H

doit sans délai obtenir son permis de conduire et l'exhiber à la Ville. Il est à ce moment réintégré dans sa fonction sans perte de ses droits.

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

ARTICLE 31 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

31.1 Dispositions générales

Le régime de congé à traitement différé a pour but de permettre à un salarié permanent d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé.

Pendant la « période chômée », le salarié ne peut recevoir de la Ville ou de qui que ce soit ayant un lien de dépendance avec celle-ci, une rémunération autre que celle convenue aux présentes.

Sous réserve des dispositions prévues à la présente convention, le salarié bénéficie des avantages et des conditions de travail des salariés auxquels il aurait droit s'il ne participait pas à la présente entente.

31.2 Définitions

L'entente se divise en deux (2) périodes :

« Période travaillée » : période de l'entente durant laquelle le salarié permanent exerce ses fonctions et reçoit le pourcentage de son traitement défini à la présente entente.

« Période chômée » : période de l'entente durant laquelle le salarié permanent bénéficie d'un congé et continue de recevoir le pourcentage de son traitement défini ci-après; cette partie de traitement a été préalablement accumulée pendant la période travaillée.

31.3 Durée de l'entente

La durée est de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans.

La durée peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux articles 31.11 et 31.16 de la présente convention. En aucun cas, l'entente ne doit excéder sept (7) ans.

La « période chômée » est d'une durée de six (6), sept (7), huit (8), neuf (9), dix (10), onze (11) ou douze (12) mois.

Le salarié permanent ne peut différer un montant supérieur au quart de son traitement durant la « période travaillée ».

Pendant la « période travaillée », la prestation de travail du salarié permanent n'est pas modifiée.

31.4 Admissibilité

Pour être admissible à un congé à traitement différé, le salarié permanent doit compter au moins cinq (5) ans d'ancienneté.

Le salarié permanent absent pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la convention collective ou à la suite d'une décision de la Ville ne peut se prévaloir des présentes dispositions.

Toute demande doit être adressée au directeur ou à son représentant, au moins huit (8) semaines avant le début projeté de la période travaillée, sur le formulaire prévu à cet effet lequel est annexé à la présente. Elle doit indiquer la durée des périodes travaillées et chômées.

Le directeur du Service des ressources humaines communique une décision écrite au salarié permanent dans les trente (30) jours de la réception de ladite demande. Dans le cas d'un refus, il doit motiver sa décision. La fréquence ne doit pas dépasser plus d'un congé à tous les cinq (5) ans.

31.5 Rémunération

Durée de la période chômée	Durée de l'entente			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	S/O	80,55 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	S/O	77,78 %	83,30 %	86,67 %
9 mois	S/O	75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois	S/O	S/O	79,17 %	83,33 %
11 mois	S/O	S/O	77,08 %	81,67 %
12 mois	S/O	S/O	75,00 %	80,00 %

* La durée de l'entente comprend la période travaillée et la période chômée.

31.6 Primes et autres congés

Toutes les primes, congés et autres conditions de travail demeurent en vigueur durant la période travaillée.

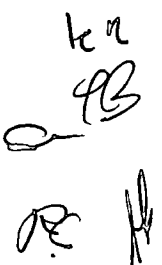
31.7 Retour au travail

À la fin du congé, le salarié permanent est réintégré au poste de travail qu'il occupait avant son départ. La période travaillée au retour doit être d'une durée au moins équivalente à la période chômée.

31.8 Régime de retraite

La participation au régime de retraite est maintenue durant la période de l'entente sous réserve des dispositions suivantes :

A) Durant la période travaillée, le salarié permanent et la Ville contribuent sur la base du traitement qu'aurait reçu le salarié permanent, n'eût été de l'entente;



- B) Durant la période chômée, le salarié permanent est considéré comme s'il était en congé sans solde. Il doit s'acquitter de sa part et de celle de la Ville s'il veut maintenir sa participation au régime.

31.9 Régimes d'assurances

La participation aux régimes d'assurances collectives est maintenue durant l'entente, sous réserve des dispositions suivantes :

- A) Durant la période travaillée, la Ville contribue sa cotisation sur la base du traitement qu'aurait reçu le salarié permanent, n'eût été de l'entente;
- B) durant la période chômée, la contribution de la Ville cesse. Le salarié permanent est considéré comme s'il était en congé sans solde et il peut demeurer couvert sous réserve du paiement des primes complètes comprenant la part de la Ville.

31.10 Contributions de la Ville aux régimes publics

La Ville maintient sa contribution aux régimes publics d'assurance sociale (RAMQ, RRQ, CNESST) durant toute la durée de l'entente, mais en ne tenant compte que de la portion du traitement effectivement versé durant celle-ci.

En ce qui concerne l'assurance-emploi, la contribution n'est maintenue que durant la période travaillée, en tenant compte du traitement qu'aurait reçu l'employé, n'eût été de l'entente.

31.11 Invalidité

Le terme « invalidité » désigne la période pendant laquelle le salarié permanent reçoit des indemnités du régime de maladie (article 19 de la convention collective).

- A) Si une invalidité survient durant la période travaillée et qu'elle prend fin avant le début de la période chômée, la participation à l'entente se poursuit et le salarié permanent reçoit durant son invalidité une prestation égale au pourcentage déterminé selon celle-ci;
- B) Si une invalidité survient durant la période travaillée et se poursuit au-delà du début de la période chômée, le salarié permanent peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes :
1. il peut continuer sa participation à l'entente et reporter la période chômée à la date de son retour au travail. Sa rémunération est alors basée sur le traitement prévu à l'entente,
 2. il peut mettre un terme à sa participation à l'entente, et ainsi recevoir les salaires non versés ainsi que la pleine rémunération prévue en semblable cas;
- C) Si l'invalidité survient au cours de la période chômée, elle est considérée comme débutant le jour où prend fin la période chômée;
- D) Si l'invalidité se poursuit au-delà de la période pendant laquelle le salarié permanent reçoit des prestations du régime de maladie (article 20), l'entente est alors interrompue pour la durée de la période d'invalidité et est prolongée d'autant après le retour au travail du salarié.



kn
TB
a
H

31.12 Mise à la retraite

Dès qu'un salarié permanent est mis à la retraite, mais qu'il maintient un lien d'emploi avec la Ville pour invalidité ou invalidité professionnelle, l'entente est résiliée et il reçoit le traitement non versé.

31.13 Démission, désistement, décès

Advenant la démission, le décès, le congédiement ou le désistement du salarié permanent durant la durée de l'entente, celle-ci prend fin à la date de l'événement et il reçoit le traitement non versé.

Le désistement du salarié permanent n'est recevable que durant la période travaillée et ce désistement doit être signifié à la Ville au moins soixante (60) jours avant la période chômée, à défaut de quoi l'entente sera réputée en vigueur et le salarié permanent devra chômer pendant la période prévue à cet effet.

31.14 Traitement non versé

Lorsque la Ville doit procéder au remboursement du traitement non versé en raison des articles 31.11, 31.12 ou 31.13 de la présente convention, ledit remboursement est constitué par la différence entre le traitement brut qu'aurait reçu le salarié permanent, n'eût été de l'entente et le traitement qu'il a effectivement reçu, lui est remboursé sans intérêt.

Dans tous les cas où le salarié permanent ne prend pas sa période de congé pendant la durée de l'entente, la Ville doit lui verser, dès la première année d'imposition suivant la fin de l'entente, la totalité des montants dus, en raison du traitement différé.

31.15 Congé sans solde

Pendant la durée de l'entente, le salarié permanent n'a droit à aucun congé sans solde.

31.16 Congé de maternité

A) Si le congé de maternité commence durant la période travaillée, l'entente est interrompue pendant la durée du congé de maternité et post-maternité le cas échéant, et est prolongée d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions sur le congé de maternité et post-maternité le cas échéant, s'appliquent. La salariée peut alors opter pour un désistement de l'entente auquel cas il y a remboursement du traitement non versé;

B) Si le congé de maternité commence durant la période chômée, l'entente est interrompue pendant la durée du congé de maternité et est prolongée d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions sur le congé de maternité ou post-maternité le cas échéant, s'appliquent.

31.17 Modalités de paiement

Le salarié adresse un avis à la Ville au moins quatre (4) semaines avant son départ en période chômée pour lui faire part de la fréquence des paiements désirés durant son congé.

Ses choix sont les suivants :

A) recevoir une (1) paie aux (2) deux semaines, comme lorsqu'il travaillait, au pourcentage de traitement défini dans l'entente;

- B) recevoir durant chaque année civile visée par le congé, un montant correspondant au total des paiements périodiques qui lui serait payable dans l'année si le premier choix était retenu. Le montant payable durant la première année civile du congé est versé au moment du départ et celui payable durant la deuxième année civile, au début de ladite année.

Durant la période chômée, le salarié continue de bénéficier des augmentations générales accordées à tous les salariés, sous réserve du pourcentage de traitement défini à la présente entente. Le nouveau traitement lui est versé selon les modalités de paiement prévues ci-haut.

ARTICLE 32 ENTRETIEN DES VÉHICULES ET DES CASERNES

- 32.1 L'entretien des casernes doit être fait au complet par les employés, à l'exception des locaux de la direction.
- 32.2 Les véhicules du Service doivent être entretenus par les employés.
- 32.3 La Ville met à la disposition des employés une cuisine équipée de réfrigérateurs, lave-vaisselle, four à micro-ondes, cuisinière, chaises et tables. De plus, elle verse au Syndicat un montant de huit cents (800 \$) dollars par année afin d'équiper la cuisine. Ces achats ne peuvent être effectués sur du temps rémunéré par la Ville.

ARTICLE 33 RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

- 33.1 Tous les employés doivent informer la direction ainsi que le Service des ressources humaines de toute modification d'adresse et de numéro de téléphone dès le changement.

ARTICLE 34 TRAVAUX COMMANDÉS

- 34.1 Durant les heures de travail, les employés doivent exécuter tous les travaux commandés par la direction, en autant que ces travaux soient reliés à l'ouvrage proprement dit du Service.
- 34.2 Les employés régis par les présentes sont soumis aux seules directives qui émanent du directeur, de ses représentants ou officiers.

ARTICLE 35 UNIFORMES

35.1 Vêtements protecteurs

La Ville s'engage à fournir à ses employés les équipements de protection suivants :

- 1 paire de bottes de caoutchouc ou de cuir (au choix)
- 2 habits de protection (type bunker suit)
- 1 casque équipé d'une visière protectrice
- 2 paires de gants
- 1 cagoule
- 1 paire de BAMA (si les bottes choisies sont en caoutchouc)

Ces articles sont remplacés au besoin sur remise du vieil équipement.

- 35.2 La Ville s'engage à mettre à la disposition de tous employés appelés à intervenir sur un lieu d'intervention :

- 1 radio portative

- 1 radio portative supplémentaire pour les officiers sur leur quart
- 1 lampe de poche
- 1 salopette pour intervention spécialisée

35.3 Un pompier recrue reçoit, lors de son embauche, un ensemble de départ lui permettant de se conformer aux directives du Service. Le pompier doit maintenir à jour son uniforme tout au long de sa carrière. Cet ensemble comprend :

- 2 chemises manches courtes « blueblack » American style avec bouton au col
- 2 chemises manches longues « blueblack » American style avec bouton au col
- 1 cravate « blueblack »
- 2 ceintures de cuir noir
- 2 pantalons combat « blueblack » cargo
- 6 paires de bas de coton noir
- 2 paires de souliers de sécurité avec embout protecteur
- 4 t-shirts « blueblack » avec logo imprimé et inscription en « reflexlite » au dos
- 2 chandails col cheminée
- 1 chandail « workshirt » avec logo imprimé et inscription en « reflexlite » au dos
- 1 manteau Evin 20/20
- 1 tuque noire avec logo
- 1 paire de gants en cuir noir doublé
- 1 portefeuille pour badge
- 1 badge « nickel » pour portefeuille
- 1 ensemble de draps (drap contour, drap, taie d'oreiller) – remplacé au besoin
- 1 couvre-lit – remplacé au besoin

35.4 Un inspecteur-enquêteur recrue reçoit, lors de son embauche, un ensemble de départ lui permettant de se conformer aux directives du Service. L'inspecteur-enquêteur doit maintenir son uniforme à jour tout au long de sa carrière. Cet ensemble comprend :

- 4 chemises manches courtes « blueblack » American style avec bouton au col
- 4 chemises manches longues « blueblack » American style avec bouton au col
- 1 cravate « blueblack »
- 2 ceintures de cuir noir
- 2 pantalons combat « blueblack » cargo
- 6 paires de bas de coton noir
- 2 paires de souliers de sécurité avec embout protecteur
- 4 t-shirts « blueblack » avec logo imprimé et inscription en « reflexlite » au dos
- 2 chandails col cheminée
- 1 chandail « workshirt » avec logo imprimé et inscription en « reflexlite » au dos
- 1 manteau Evin 20/20
- 1 tuque noire avec logo
- 1 paire de gants en cuir noir doublé
- 1 portefeuille pour badge
- 1 badge « nickel » pour portefeuille

35.5 L'employé doit porter la dernière pièce d'uniforme reçue. Toutes les pièces d'uniformes demeurent la propriété de la Ville et doivent être conformes aux normes.

En tout temps la Ville peut commander une pièce d'équipement pour l'employé qui ne porte pas la dernière version d'équipement. Le crédit nécessaire à l'achat de ces équipements est déduit du crédit annuel accordé à l'employé lors de l'année suivante.

En aucun temps, les employés n'ont le droit de vendre ou d'échanger des pièces d'uniformes ou vêtements.

- 35.6 À compter de 2018, la Ville octroie, à partir de la deuxième année d'embauche d'un employé, un crédit annuel de six cent cinquante (650 \$) dollars pour l'achat d'uniformes et de vêtements prévus à la liste ci-dessous.

Tout employé du Service doit se procurer la tunique dans les trois (3) ans suivant la fin de sa période de probation.

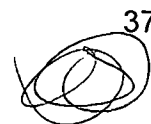
35.7 Liste de vêtements accessibles pour les employés

- tuque en fourrure
- chemise manches courtes « blueblack » American style avec bouton au col
- chemise manches longues « blueblack » American style avec bouton au col
- cravate « blueblack »
- veste
- tunique (incluant le képi combiné été/hiver et la chemise manches longues bleu pâle)
- manteau d'hiver Evin 20/20
- manteau de cuir
- ceinture en cuir noire
- bas de coton noir
- bas de laine
- bas de coton noirs courts à la cheville
- couvre-chaussure
- gants en cuir noirs doublés
- t-shirt « blueblack » avec logo imprimé et inscription en « reflexlite » au dos
- pantalon combat cargo 35 % coton
- pantalon combat cargo 25 % laine
- souliers de sécurité avec embouts protecteurs
- sous-vêtements du haut style « Louis Garneau »
- sous-vêtements du bas style « Louis Garneau »
- bottes de travail avec embouts protecteurs
- fermeture éclair pour bottes
- chandail col cheminé
- portefeuille pour badge
- badge portefeuille nickel
- couteau multifonction Letterman
- tuque noire avec logo brodé
- short d'entraînement physique bleu marine avec logo imprimé
- soft Shell 4501E
- chandail « work shirt » logo imprimé et inscription en « reflexlite » au dos
- bermuda « blueblack »
- casquette avec logo brodé
- sac de transport
- chandail « polo » manches courtes avec logo brodé

Cette liste peut être modifiée au besoin.

- 35.8 Les crédits octroyés en vertu des articles précédents sont non-monnayables. Cependant, pour les employés permanents, un crédit maximum de neuf cent soixante-quinze (975 \$) dollars peut être cumulé d'une année à l'autre.

37



len
EB
se
R. H.

- 35.9 Les employés reçoivent le 15 février de chaque année, la liste de vêtements. Ils ont alors quinze (15) jours pour compléter cette liste et choisir leurs vêtements pour l'année en cours.
- 35.10 Tout employé qui s'absente cinq (5) mois et plus pour un congé sans solde ou un congé à traitement différé voit le crédit qui lui est alloué, proportionnellement réduit.
- 35.11 Lorsqu'un employé est promu, il a droit à une mise à niveau des éléments de son uniforme spécifiques à sa fonction.
- 35.12 Comité uniforme

Les parties conviennent de maintenir un comité d'uniforme ayant pour mandat de présenter des recommandations d'équipements. Ce comité composé de deux (2) représentants de la Ville et de deux (2) représentants du Syndicat. Les parties conviennent de se réunir après la date de signature de la présente convention afin de réviser les listes des items prévus à l'article 35.

ARTICLE 36 COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 36.1 La Ville et le Syndicat collaborent au maintien des conditions de santé et de sécurité au travail dans le but de prévenir les maladies professionnelles et les accidents de travail.
- 36.2 Les parties conviennent de maintenir un comité de santé et sécurité composé de deux (2) représentants de la Ville et de deux (2) représentants du Syndicat.
- 36.3 Le comité se réunit généralement aux trois (3) mois à la date, à l'heure et au lieu convenus entre les parties.
- 36.4 La Ville permet aux employés membres du comité de santé et de sécurité d'assister aux réunions conjointes dudit comité avec un ou des représentants de la Ville. Toutefois lesdites personnes demeurent à la disposition du Service.
- 36.5 Lorsqu'une enquête officielle est tenue par l'inspecteur de la CNESST à la suite d'un accident de travail, un (1) représentant du Syndicat et un (1) représentant de la Ville doivent, sans perte de salaire, s'absenter du travail pour y assister. L'absence d'un représentant ne peut retarder le début de l'enquête.


ARTICLE 37 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 37.1 La Ville et le Syndicat s'engagent à maintenir conjointement le comité conjoint de relations de travail. Ce comité est composé de trois (3) représentants de la Ville et de trois (3) représentants du Syndicat. Le comité se réunit à tous les quatre (4) mois ou à la demande d'une des parties.
- 37.2 La partie qui convoque une séance du comité doit le faire dix (10) jours à l'avance.
- 37.3 La direction prépare l'ordre du jour et produit le compte rendu.

ARTICLE 38 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 38.1 La présente convention entre en vigueur à sa signature et est d'une durée de cinq (5) ans soit du 1^{er} janvier 2024 et se terminera le 31 décembre 2028.

38



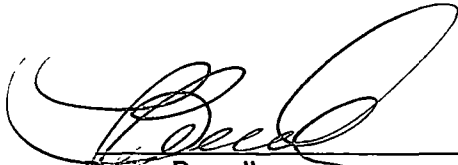
la
EB
D
H

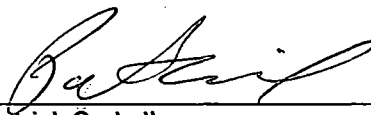
- 38.2 Les salariés qui sont ou ont été à l'emploi de la Ville du 1^{er} janvier 2024 à la date de signature de la présente convention collective, bénéficient quant aux clauses monétaires, de la rétroactivité calculée depuis le 1^{er} janvier 2024. La Ville payera le montant de la rétroactivité dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la présente convention collective.
- 38.3 Durant les négociations d'une nouvelle convention collective et jusqu'à sa signature, les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur.


En foi de quoi, les parties ont signé à Saint-Jérôme, ce 20^e jour de février 2025.

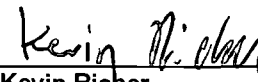
POUR LA VILLE DE SAINT-JÉRÔME

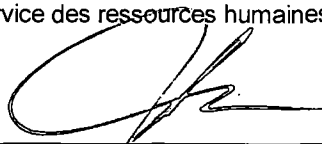
POUR LE SYNDICAT DES POMPIERS ET DES
POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE
SAINT-JÉRÔME – SCFP 7186


Patrice Brunelle
Directeur
Service de la sécurité incendie



Patrick Corbeil
Président du syndicat


Stéphane Fleury
Directeur
Service des ressources humaines


Kevin Richer
Secrétaire général


Danny W. Paterson M.O.M.,
Directeur général adjoint,
Sécurité publique et services institutionnels
Direction générale


Sylvain Charbonneau
Membre du comité de négociation


Marie-Josée Larocque; MAP, GMA
Greffière


Marc Bourcier
Maire



en
EB
G
R

ANNEXE « A » - LISTE DES EMPLOYÉS PERMANENTS

Nom	Fonction	Date d'embauche	Date d'entrée permanence	Ancienneté reconnue	Date éligibilité Officier
	Capitaine	1989-12-04	1989-12-19	1989-12-19	2008-03-31
	Pompier	1991-11-25	1991-11-25	1991-11-25	
	Pompier	1990-11-18	1996-02-20	1994-02-25	
	Lieutenant	1994-06-17	1999-01-01	1998-01-01	2007-03-08
	Capitaine	1994-06-28	1999-01-02	1998-01-02	2006-02-12
	Capitaine	1994-11-15	1999-01-03	1998-01-03	2006-02-12
	Capitaine	1996-03-28	2001-05-15	2000-05-15	2007-03-08
	Lieutenant	1998-05-28	2002-05-06	2001-05-06	2007-03-08
	Lieutenant	1998-05-28	2002-05-21	2001-05-21	2020-12-14
	Pompier	1994-11-21	2003-03-31	2002-03-31	
	Pompier	1999-02-04	2003-03-31	2002-03-31	
	Lieutenant	1999-07-09	2003-03-31	2002-03-31	2007-03-31
	Pompier	1999-03-08	2003-03-31	2003-03-31	
	Pompier	1999-03-30	2005-03-31	2004-03-31	
	Pompier-Lieutenant intérimaire	1999-03-08	2005-03-31	2004-03-31	2020-12-14
	Inspecteur prévention en	1995-03-20	2005-06-27	2004-06-27	
	Pompier	2004-07-28	2006-10-11	2005-10-11	
	Pompier	2000-05-22	2007-03-31	2006-03-31	
	Pompier	2005-06-02	2006-03-31	2006-03-31	
	Pompier	2005-06-02	2007-03-31	2007-03-31	
	Lieutenant	2004-07-28	2009-08-03	2008-08-03	2018-05-21
	Pompier	2002-05-06	2009-08-04	2008-08-04	
	Pompier	1999-04-04	2009-08-05	2008-08-05	
	Pompier	2007-05-16	2009-08-06	2008-08-06	
	Lieutenant	2007-05-16	2008-12-01	2008-12-01	2018-05-21
	Lieutenant	2007-05-16	2010-08-30	2009-08-30	2018-05-21
	Pompier	2007-05-16	2012-03-11	2011-03-11	
	Pompier	2007-06-19	2012-03-12	2011-03-12	
	Lieutenant	2008-08-07	2012-03-13	2011-03-13	2018-05-21
	Pompier	2009-08-02	2012-04-23	2012-04-23	
	Pompier	2012-09-10	2012-09-10	2012-09-10	
	Pompier	2008-08-08	2016-05-02	2015-05-02	
	Pompier	2008-08-09	2016-05-02	2015-05-02	
	Pompier	2009-07-30	2016-08-15	2015-08-15	
	Pompier	2009-07-31	2020-06-01	2019-06-01	
	Pompier	2009-08-01	2021-04-19	2020-04-19	
	Pompier	2012-07-08	2021-04-19	2020-04-19	
	Pompier	2012-10-01	2021-04-19	2020-04-19	
	Pompier	2015-07-06	2021-04-19	2020-04-19	
	Pompier	2015-07-06	2022-01-10	2021-01-10	
	Pompier	2017-07-03	2023-04-17	2022-04-17	
	Inspecteur prévention en	2022-09-06	2022-09-06	2022-09-06	



 40

	Inspecteur prévention	en	2023-09-05	2023-09-05	2023-09-05	
	Inspecteur prévention	en	2023-09-25	2023-09-25	2023-09-25	
	Pompier		2020-06-01	Date de la signature	Date d'ancienneté - 1an reconnu	
	Pompier		2020-10-05	Date de la signature	Date d'ancienneté - 1an reconnu	
	Pompier		2021-04-19	Date de la signature	Date d'ancienneté - 1an reconnu	
	Pompier		2023-02-20	Date de la signature	Date d'ancienneté - 1an reconnu	
	Pompier		2023-06-12	Date de la signature	Date d'ancienneté - 1an reconnu	
	Pompier		2024-03-18	Date de la signature	Date de la signature	
	Pompier		2024-03-18	Date de la signature	Date de la signature	
	Pompier		2024-05-13	Date de la signature	Date de la signature	

ANNEXE « B » - HORAIRE DE TRAVAIL



2025

A-1 A-2 B-3 B-4

JANVIER							FÉVRIER							MARS						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4							1							1
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	1	23	24	25	26	27	28	29

AVRIL							MAI							JUIN						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
30	31	1	2	3	4	5					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28
27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	29	30					

JUILLET							AOÛT							SEPTEMBRE						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5						1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30				

OCTOBRE							NOVEMBRE							DÉCEMBRE						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4							1	30	1	2	3	4	5	6
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31			


42

HORAIRE DE TRAVAIL- DIVISION DE LA PRÉVENTION
40 heures/semaine (4 jours)

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Inspecteur-enquêteur 1	7 h 30 à 17 h 30	7 h 30 à 17 h 30	7 h 30 à 17 h 30	7 h 30 à 17 h 30	Congé
Inspecteur-enquêteur 2	Congé	7 h 30 à 17 h 30	7 h 30 à 17 h 30	7 h 30 à 17 h 30	7 h 30 à 17 h 30
Inspecteur-enquêteur 3	7 h 30 à 17 h 30	7 h 30 à 17 h 30	7 h 30 à 17 h 30	7 h 30 à 17 h 30	Congé
Inspecteur-enquêteur 4	Congé	7 h 30 à 17 h 30	7 h 30 à 17 h 30	7 h 30 à 17 h 30	7 h 30 à 17 h 30

À noter qu'il y a une alternance par rapport aux semaines de travail afin de partager les différents quarts de travail et ceci à toutes les semaines.

ka
EB
Q
as



ANNEXE « C » - PRIME D'INCITATION À LA RETRAITE

La Ville accorde une prime d'incitation à la retraite aux employés permanents, de mille (1 000 \$) dollars par année de service ou un maximum de vingt mille (20 000 \$) dollars aux conditions suivantes :

1. Avoir entre cinquante-cinq (55) et cinquante-neuf (59) ans;
2. Avoir avisé la Ville au plus tard le 31 décembre précédent la date de son intention de prendre sa retraite;
3. Prendre sa retraite avant d'avoir atteint soixante (60) ans;
4. Cette prime est versée à son départ, dans son régime enregistré d'épargne-retraite (REER) ou au comptant, au choix de l'employé.

Le pompier peut constituer une banque de préretraite maximale de vingt-six (26) semaines, basée sur un horaire de quarante-deux (42) heures par semaine (soit 1 092 heures).

Cette banque peut être alimentée à partir des heures suivantes :

- Les jours fériés restants prévus à l'article 16.1 de la présente convention collective;
- Les heures accumulées dans les deux banques de temps supplémentaire prévues aux articles 10.03, 10.04 et 10.05 de la présente convention collective;
- Toutes les heures en temps supplémentaire effectuées en vertu de l'article 10.01 de la présente convention collective.

**ANNEXE « D » - AFFECTATION SPÉCIALE À TITRE DE CHARGÉ DE PROJET AU SUIVI DES
RESSOURCES MATÉRIELLES**

1. Lorsqu'un pompier devient inapte à occuper son emploi prélesionnel de façon permanente ou temporaire à la suite d'un accident du travail et que sa condition lui permette d'être affecté comme chargé de projet au suivi des ressources matérielles, la Ville peut choisir, de l'affecter à ce titre.
2. Le chargé de projet au suivi des ressources matérielles relève, pour la durée de son affectation, d'un membre de la direction du Service. Il doit également travailler de pair avec les chefs aux opérations, et les fournisseurs externes. Il a pour tâches principales :
 - A) maintenir les équipements conformes aux exigences légales et directives opérationnelles du Service;
 - B) effectuer le suivi des ressources matérielles afin de conserver la capacité opérationnelle du Service;
 - C) maintenir à jour les informations obligatoires et/ou nécessaires à la bonne marche des opérations
3. Le chargé de projet au suivi des ressources matérielles travaille sur un horaire de jour, du lundi au jeudi de 7 h 30 à 17 h 30, à moins d'être en assignation temporaire, auquel cas il peut choisir de conserver son horaire régulier.
4. Le chargé de projet au suivi des ressources matérielles doit être disposé à suivre les formations ou séances d'informations nécessaires à l'accomplissement de son mandat.
5. Nonobstant l'article 15 de la convention collective, le pompier assigné à cette fonction à la suite d'une incapacité permanente n'est pas contraint de coordonner ses vacances avec son groupe de travail.
6. Le pompier assigné temporairement à cette fonction demeure rattaché à son groupe de travail. Le choix de vacances est fait selon son groupe de travail en accord avec les dispositions prévues à l'article 15 de la convention collective.



len
EB
A. H

ANNEXE « E » - CONDITIONS SPÉCIFIQUES AUX EMPLOYÉS DE LA DIVISION DE LA PRÉVENTION

JOURS FÉRIÉS

Horaire 5 jours/semaine :

La Ville reconnaît et observe à chaque année quinze (15) jours de congés fériés et payés aux employés qui travaillent selon l'horaire de cinq (5) jours/semaine de la Division de la prévention prévu à l'annexe « B » :

Les jours suivants sont chômés et payés :

- i) Vendredi saint;
- ii) Lundi de Pâques;
- iii) Fête des Patriotes;
- iv) Fête nationale du Québec;
- v) Fête de la Confédération;
- vi) Fête du Travail;
- vii) Action de grâces;
- viii) Période entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement.

Si un (1) des jours ci-haut mentionnés coïncide avec le samedi ou le dimanche, la fête est observée le jour ouvrable précédant ou suivant la fête, selon le calendrier établi annuellement par la Ville.

Horaire 4 jours/semaine :

Les employés de la division de la prévention qui travaillent sur l'horaire de quatre (4) jours/semaine prévue à l'annexe « B » bénéficient des mêmes jours de congés fériés mentionnés ci-dessus, avec un maximum de treize (13) jours cent trente (130) heures, le tout après entente avec la direction du Service au début de chaque année.

Le maximum de jours fériés annuel s'élève à quatorze (14) pour les années 2018 et 2019 et à quinze (15) à compter de 2020.

Si un (1) des jours ci-haut mentionnés coïncide avec le samedi, un dimanche, ou un congé hebdomadaire, l'employé pourra reprendre le congé à un autre jour, à sa convenance, ou demander que ce congé lui soit payé.

PARTICULARITÉS

Tout inspecteur-enquêteur de la Division de la prévention peut répondre aux alertes générales. Il est alors attiré à toute tâche commandée par l'officier en charge s'effectuant à l'extérieur du périmètre d'opération.

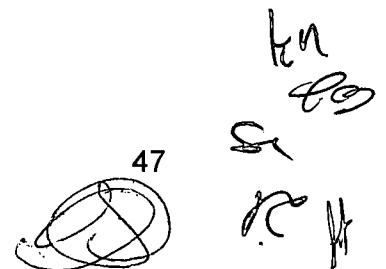


Handwritten notes and signatures on the right margin, including the letters 'ke', 'PB', 're', and 'H'.

ANNEXE « F-1 » - SALAIRES ANNUELS ET TAUX HORAIRES DES POMPIERS PERMANENTS

Échelon	Description	%	2024 (3%)	2025 (3%)*	2026 (2,50%)	2027 (2,50%)	2028 (2,50%)
1	De l'embauche à 2184 heures travaillées	60%	56 925,24\$ (26,06\$/h)	59 981,56\$ (27,46\$/h)	61 481,10\$ (28,15\$/h)	63 018,13\$ (28,85\$/h)	64 593,58\$ (29,58\$/h)
2	Pour l'année suivant l'obtention de la permanence	70%	66 412,78\$ (30,41\$/h)	69 978,482\$ (32,04\$/h)	71 727,94\$ (32,84\$/h)	73 521,14\$ (33,66\$/h)	75 359,17\$ (34,51\$/h)
3	Pour la 2e année suivant l'obtention de la permanence	80%	75 900,31\$ (34,75\$/h)	79 975,40\$ (36,62\$/h)	81 974,79\$ (37,53\$/h)	84 024,16\$ (38,47\$/h)	86 124,76\$ (39,43\$/h)
4	Pour la 3e année suivant l'obtention de la permanence	90%	85 387,85\$ (39,10\$/h)	89 972,33\$ (41,20\$/h)	92 221,64\$ (42,23\$/h)	94 527,18\$ (43,28\$/h)	96 890,36\$ (44,36\$/h)
5	À compter de la 4e année suivant l'obtention de la permanence	100%	94 875,40\$ (43,44\$/h)	99 969,26\$ (45,77\$/h)	102 468,49\$ (46,92\$/h)	105 030,20\$ (48,09\$/h)	107 655,96\$ (49,29\$/h)
Lieutenant		110%	104 362,94\$ (47,79\$/h)	109 966,19\$ (50,35\$/h)	112 715,34\$ (51,61\$/h)	115 533,22\$ (52,90\$/h)	118 421,55\$ (54,22\$/h)
Capitaine		120%	113 850,48\$ (52,13\$/h)	119 963,11\$ (54,93\$/h)	122 962,19\$ (56,30\$/h)	126 036,24\$ (57,71\$/h)	129 187,15\$ (59,15\$/h)

* Incluant l'intégration de la banque de boni au salaire à compter de 2025 (correspondant à 2,3 %)



 47

**ANNEXE « F-2 » - SALAIRES ANNUELS ET TAUX HORAIRES DES INSPECTEURS-
ENQUÊTEURS PERMANENTS**

1	De l'embauche à 2080 heures travaillées	60%	55 906,80\$ (26,88\$/h)	57 584,00\$ (27,68\$/h)	59 023,60\$ (28,38\$/h)	60 499,19\$ (29,09\$/h)	62 011,67\$ (29,81\$/h)
2	Pour l'année suivant l'obtention de la permanence	70%	65 224,59\$ (31,36\$/h)	67 181,33\$ (32,30\$/h)	68 860,86\$ (33,11\$/h)	70 582,38\$ (33,93\$/h)	72 346,94\$ (34,78\$/h)
3	Pour la 2e année suivant l'obtention de la permanence	80%	74 542,39\$ (35,84\$/h)	76 778,66\$ (36,91\$/h)	78 698,13\$ (37,84\$/h)	80 665,58\$ (38,78\$/h)	82 682,22\$ (39,75\$/h)
4	Pour la 3e année suivant l'obtention de la permanence	90%	83 860,20\$ (40,32\$/h)	86 376,01\$ (41,53\$/h)	88 535,41\$ (42,57\$/h)	90 748,80\$ (43,63\$/h)	93 017,52\$ (44,72\$/h)
5	À compter de la 4e année suivant l'obtention de la permanence	100%	93 177,99\$ (44,80\$/h)	95 973,33\$ (46,14\$/h)	98 372,66\$ (47,29\$/h)	100 831,98\$ (48,48\$/h)	103 352,78\$ (49,69\$/h)
Lieutenant inspecteur-enquêteur en prévention		110%		105 570,66\$ (50,76\$/h)	108 209,93\$ (52,02\$/h)	110 915,18\$ (53,32\$/h)	113 688,06\$ (54,66\$/h)

kn
 CB
 R
 JS
 M

ANNEXE G - MESURES TRANSITOIRES

Droits acquis éligibilité à titre de capitaine

Malgré la modification apportée à la présente convention collective, les lieutenants ci-dessous conservent leur éligibilité à la promotion de capitaine selon le rang suivant :

- 1- [REDACTED]
- 2- [REDACTED]

Par conséquent, lorsque la Ville décide de combler un poste de capitaine définitivement vacant, elle nomme le lieutenant figurant au premier rang sur la liste d'éligibilité à la fonction de capitaine ci-dessus et ce, jusqu'à épuisement de cette liste. Il est alors soumis à la période d'essai prévue à l'article 2.12 de la présente convention collective.

Création d'un poste de lieutenant Inspecteur-Enquêteur à la prévention

À la date de signature de la présente convention, la Ville s'engage à faire un processus de dotation d'un poste de lieutenant Inspecteur-Enquêteur en prévention parmi les employés titulaires d'un poste d'inspecteur-enquêteur.

Augmentation des équipes

Le 17 février 2025, les équipes seront augmentées à 12 membres.

Nomination des lieutenants

Le 17 février 2025, les lieutenants intérimaires seront nommés lieutenants sur leurs équipes actuelles et demeureront sur celles-ci jusqu'au 17 mars 2025.

Abolition du statut d'auxiliaire

Le 17 février 2025, les pompiers auxiliaires seront nommés permanents et seront attirés provisoirement à l'équipe que la direction du service choisira. Ceux-ci seront susceptibles de changer de nouveau d'équipe quand toutes les demandes de changement d'équipe auront été effectuées.

Fonctionnement des changements d'équipes

Du 17 au 26 février 2025 :

1. Un affichage sera en place pour permettre aux lieutenants déjà nommés de faire une demande de changement d'équipe;
2. Les lieutenants nouvellement nommés pourront choisir leurs équipes en fonction de leur ancienneté;
3. Un affichage sera en place pour permettre aux pompiers permanents en poste au 17 février de faire une demande de changement d'équipe;
4. Suite à tous les changements qui auront été instaurés suivant les affichages, les pompiers auxiliaires devenus permanents seront attribués à l'équipe que la direction choisira.

Implantation de l'horaire 24h

L'implantation de l'horaire 24h et la mise en place de tous les changements d'équipe seront effectives le 17 mars 2025.



Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the letters 'LN' and 'CB'.