

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-1013

N° dossier d'accréditation : AQ-1005-5772

<p>EMPLOYEUR</p> <p>VILLE DE SAINT-FÉLICIEN 1209, BOULEVARD SACRÉ-COEUR CASE POSTALE 7000 SAINT-FÉLICIEN (QUÉBEC) G8K 2R5</p> <p>Secteur d'activité : Secteur municipal</p>		
<p>ASSOCIATION</p> <p>SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE SAINT-FÉLICIEN - SCFP 7172</p> <p>565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL (QUÉBEC) H2M 2V9</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p>TIERS</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)</p> <p>5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8</p>		
<p>Date signature : 2025-02-07</p> <p>Date dépôt : 2025-02-28</p>	<p>Nombre de salariés visés : 55</p>	<p>Date début : 2025-02-07</p> <p>Date d'expiration : 2028-12-31</p>

Remarque :

Sylvie Jobin
 Préposé(e) à l'émission

2025-03-03
 Date

Registre des documents en relations du travail

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

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



CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE D'UNE PART :

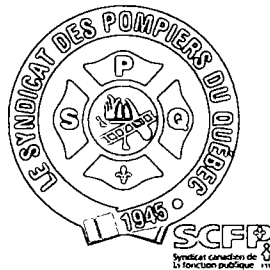
LA VILLE DE SAINT-FÉLICIEN

ci-après appelée : la Ville

ET D'AUTRE PART :

**LE SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC,
SECTION LOCALE SAINT-FÉLICIEN - SCFP 7172**

ci-après appelé : le Syndicat



2024 – 2025 – 2026 – 2027 - 2028

TABLE DES MATIÈRES

<i>Description</i>	<i>Page</i>
ARTICLE 1 BUT	3
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	3
ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES.....	3
ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL.....	4
ARTICLE 5 REPRÉSENTATION SYNDICALE	5
ARTICLE 6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF.....	5
ARTICLE 7 PROCÉDURE D'ARBITRAGE DE GRIEF OU DE MÉSENTENTE	6
ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES	6
ARTICLE 9 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	7
ARTICLE 10 ANCIENNETÉ.....	7
ARTICLE 11 POSTE VACANT ET PROMOTION.....	9
ARTICLE 12 PRIORITÉ ET SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	11
ARTICLE 13 SANTÉ ET SÉCURITÉ	13
ARTICLE 14 APPEL DES ÉQUIPES LORS D'INTERVENTION	15
ARTICLE 15 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	19
ARTICLE 16 ASSURANCES	21
ARTICLE 17 AFFAIRES JUDICIAIRES	21
ARTICLE 18 VACANCES	21
ARTICLE 19 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS	22
ARTICLE 20 SALAIRES	23
ARTICLE 21 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES.....	24
ARTICLE 22 DISPOSITIONS DIVERSES.....	24
ARTICLE 23 ALLOCATION ET AUTRES DISPOSITIONS	24
ARTICLE 24 JOURS FÉRIÉS.....	26
ARTICLE 25 CONGÉ SANS SOLDE	27
ARTICLE 26 PRÉVENTIONNISTE-INSPECTEUR	27
ARTICLE 27 AGENT DE PRÉVENTION.....	32
ARTICLE 28 DURÉE	33
ARTICLE 29 RÉTROACTIVITÉ	34
ANNEXE « A » LISTE D'ANCIENNETÉ SAINT-FÉLICIEN.....	36
ANNEXE « A » LISTE D'ANCIENNETÉ SAINT-PRIME	37
ANNEXE « A » LISTE D'ANCIENNETÉ LA DORÉ	38
ANNEXE « B » SALAIRE.....	39
ANNEXE « B-1 » SALAIRE	40
ANNEXE « C » PROCESSUS D'EXAMEN DE PROMOTION.....	41

ARTICLE 1 BUT

1.01 Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Ville de Saint-Félicien et ses pompiers et pompières, d'assurer de part et d'autre un rendement loyal et honnête, la protection de la personne et de la propriété et aussi d'établir des conditions qui rendent justice à tous.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 La Ville reconnaît que le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saint-Félicien - SCFP 7172, comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les pompiers et pompières assujettis à l'accréditation émise par le Bureau du commissaire général du travail, en date du 20 juillet 2023.

2.02 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville d'administrer et de gérer ses affaires.

2.03 Toute entente signée entre les parties doit être déposée au ministère du Travail.

ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES

3.01 Pour les fins d'application de la présente, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après indiquée :

- a) Le mot « pompier » désigne tout pompier et pompière de la Ville de Saint-Félicien, La Doré ou Saint-Prime et assujetti au certificat d'accréditation syndicale.
- b) Le mot « Ville » désigne la Ville de Saint-Félicien.
- c) Le mot « syndicat » désigne le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saint-Félicien – SCFP 7172.
- d) Le mot « employeur » désigne la Ville de Saint-Félicien ou ses représentants.
- e) Le mot « employé » désigne tout pompier et pompière de la Ville de Saint-Félicien, La Doré et Saint-Prime ainsi que les préventionnistes-inspecteurs et/ou l'agent de prévention.
- f) Le mot « officier » désigne tout lieutenant et lieutenant éligible nommé par la Ville pour diriger une équipe de pompiers, voir à sa formation et à son évaluation.
- g) « Pompier à l'essai » désigne tout pompier nouvellement embauché est soumis à une période d'essai de six (6) mois. Durant cette période, il n'a pas droit à l'ancienneté et l'employeur peut mettre fin à son emploi sans droit à la procédure de grief.

- h) « Appel » désigne toute intervention d'urgence. Il couvre la période qui débute au moment où la centrale 9-1-1 encode l'équipe ou les équipes prévue(s) via les pagettes vocaux et/ou l'application de communication sur les téléphones ou lorsque l'officier demande d'appeler une ou des équipes. L'appel sera considéré terminé avec le départ de tous les pompiers de la caserne après leur retour et à la suite de la remise en service, l'entretien et le nettoyage des équipements dont l'usage a été requis, incluant le lavage des véhicules utilisés ou toutes autres tâches connexes reliées à l'intervention demandée par l'officier de service ou en son absence par l'officier supérieur présent. Tout appel entrant pendant le premier appel n'est pas considéré comme un nouvel appel ou rappel.
- i) « Équipe de pompier » désigne une unité constituée généralement d'un officier et de pompiers formés pour répondre à des appels d'urgence.
- j) « Pompier disponible » désigne un pompier qui peut être appelé à se présenter à un appel d'urgence selon son niveau de formation et qui est en mesure de participer aux opérations pour une durée d'au moins 60 minutes. Dans la situation qu'un pompier n'est pas en mesure de participer aux opérations, il ne pourra réclamer aucune rémunération.
- k) « Pompier non-disponible » désigne un pompier qui informe préalablement l'officier en devoir de sa non-disponibilité pour une période précise court terme lors de sa semaine de disponibilité ou lorsqu'il remplace sur une équipe. Dans le cas d'une absence moyen ou long terme, le pompier doit aviser le directeur ou son représentant.
- l) Travaux caserne régulier : type de travaux qui peuvent être planifiés à plus de 24 heures d'avis. Travaux qui sont réalisés à l'intérieur des murs de la caserne ou à même les équipements de la caserne (ex. : modules de pratique au garage municipal).
- m) Travaux caserne d'urgence : travaux qui ne sont pas planifiés, qui surviennent à la suite d'une situation imprévisible et qui nécessitent une action imminente et rapide (moins de 24 heures d'avis). Par exemple, les types de travaux qui ne nécessitent pas une équipe mais seulement 2 hommes (panne d'électricité majeure, évacuation printanière, remise en service, forts vents) ne peuvent être utilisés pour répondre directement à un appel d'urgence.
- n) Secteur d'opération du service incendie : secteurs municipaux incluant les municipalités de Saint-Prime, La Doré et Saint-Félicien.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention.
- 4.02 La Ville transmet par écrit au Syndicat les noms, prénoms, adresses, dates d'entrée en service et cotisation syndicale retenue de tout pompier.

- 4.03 La Ville retient de la paie de chaque pompier les cotisations syndicales et les remet une fois par mois au syndicat au plus tard le 15 de chaque mois. Les remises sont accompagnées d'un rapport indiquant le montant des retenues de chaque pompier et par période de paie.
- 4.04 Une copie conforme de la résolution fixant ou modifiant les cotisations syndicales est remise à la Ville trente (30) jours avant son application. La cotisation qui s'applique constitue un traitement uniforme pour tous les pompiers de même statut qui reçoivent une rémunération.
- 4.05 Le Syndicat communique par écrit à l'employeur le nom de ses représentants.
- 4.06 Le Syndicat a le droit d'afficher ses avis relatifs aux affaires syndicales sur le tableau fourni à cet effet à la caserne.

ARTICLE 5 REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 5.01 Deux (2) représentants du Syndicat, dont la présence est nécessaire peuvent, après autorisation du directeur, s'absenter de leur travail, à l'occasion :
- a) de rencontre demandée par les représentants de la Ville;
 - b) de l'audition d'un grief ou d'un différend;
 - c) de négociation pour le renouvellement de la convention collective.
- 5.02 Les représentants du Syndicat peuvent s'adjoindre un conseiller syndical pour participer à toute réunion prévue avec les représentants de la Ville.
- 5.03 Les dates et heures de réunions sont déterminées par l'employeur, après consultation avec le Syndicat, en tenant compte des obligations des représentants syndicaux et des représentants patronaux à l'égard de leur employeur régulier, le cas échéant.
- 5.04 La Ville accorde pour toute rencontre entre la partie patronale et syndicale une banque de temps d'un maximum de 40 heures par année. Les heures utilisées sont payées selon le taux de l'intervention de l'annexe B de la présente convention collective. Un total de quarante-cinq (45) heures additionnelles s'ajoute à la banque pour la négociation de la convention collective.
- 5.05 Un(e) employé(e) peut demander à la direction du service de rencontrer son employeur principal afin de clarifier sa disponibilité sur les heures régulières de son travail principal de manière officielle.

ARTICLE 6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF

- 6.01 C'est l'intention de la Ville et du Syndicat de régler dans les meilleurs délais toute mécontente relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective.

6.02 Tout grief peut faire l'objet d'une plainte écrite de la part du Syndicat. Tout grief doit être déposé au Directeur du service incendie dans les trente (30) jours de l'événement qui lui a donné naissance ou de sa connaissance, avec copie au Directeur des ressources humaines. Dans tous les cas, le grief est la propriété du syndicat.

Le Directeur du service a quinze (15) jours suivant la réception de la plainte pour y répondre.

En l'absence de réponse, ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief au Directeur général.

Le Directeur général a quinze (15) jours suivant la réception de la plainte déposée devant lui pour y répondre.

ARTICLE 7 PROCÉDURE D'ARBITRAGE DE GRIEF OU DE MÉSENTENTE

7.01 En l'absence de réponse ou si la réponse est jugée non satisfaisante pour le Syndicat, tout grief peut être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du travail, dans les trente (30) jours de l'expiration du dernier délai.

7.02 L'arbitre est choisi par les parties. À défaut d'entente, celui-ci est désigné par le ministère du Travail.

7.03 L'arbitre, lorsqu'il rend une décision sur tout grief, doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective.

7.04 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention collective. Il n'a pas le pouvoir de les modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer.

7.05 À moins d'entente, si la partie requérante ne respecte pas les délais prévus à la procédure de grief et d'arbitrage, le grief est considéré abandonné à toutes fins que de droit.

7.06 En cas de mécontentement, les parties ont recours aux mêmes étapes et délais que ceux prévus à la procédure de grief suivant les dispositions du Code du travail.

7.07 Les honoraires et frais de l'arbitre sont défrayés à parts égales entre les parties.

7.08 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le pompier convoqué par l'employeur est avisé par écrit 72 heures à l'avance. L'avis contient l'exposé des motifs justifiant la mesure disciplinaire. Copie de l'avis est adressée au Syndicat.

Tout événement sujet à mesure disciplinaire est prescrit après 60 jours de sa connaissance ou de la connaissance des faits nouveaux, s'il n'y a pas été donné suite dans tel délai.

- 8.02 Le pompier convoqué pour une mesure disciplinaire peut se faire accompagner d'un représentant du Syndicat.
- 8.03 L'employé convoqué pour une mesure disciplinaire alors qu'il est ou devrait être dans l'exercice de ses fonctions - en cas d'appel d'urgence – conserve sa rémunération, sauf si l'employeur avait choisi d'imposer la perte de traitement comme mesure disciplinaire justifiée.
- 8.04 La Ville convient de n'imposer aucune sanction disciplinaire, y compris le congédiement, sans cause juste et raisonnable, eu égard à toutes les circonstances.
- 8.05 Toute mesure disciplinaire consignée au dossier d'un employé sera retirée après 12 mois de service continu à condition qu'il n'y ait pas eu de récidive au cours de cette période.
- 8.06 Tout pompier a droit de consulter son dossier personnel pendant les heures régulières de bureau de l'employeur, après avoir pris rendez-vous et en présence d'un employé-cadre.

ARTICLE 9 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 9.01 Les parties reconnaissent l'existence d'un comité de relations de travail chargé de surveiller et favoriser le respect de la présente convention collective.
- 9.02 Le comité de relations de travail est composé de deux (2) employés représentants le Syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur. Chaque partie peut s'adjoindre une personne ressource de l'extérieur.
- 9.03 Le comité de relations de travail se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. Il peut discuter de toute mésentente ou grief.
- 9.04 Une entente au comité de relations de travail ne peut avoir pour effet de modifier une disposition de la convention collective à moins que la Ville et le Syndicat y conviennent.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

- 10.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en année, en mois et en jour de service comme pompier aux villes de Saint-Félicien, La Doré ou Saint-Prime depuis sa date d'embauche. Les listes distinctes d'ancienneté figurent en annexe « A ». Ces listes sont mises à jour chaque année et ont comme date de référence le 1^{er} janvier.

Un pompier qui déménage d'un secteur à l'autre compris dans la présente convention conserve et accumule son ancienneté aux fins de calcul des salaires et autres avantages.

L'ancienneté s'acquiert une fois que le pompier a complété sa période d'essai. Elle rétroagit alors à la dernière date d'embauche.

10.02 Pour les pompiers embauchés à la même date, l'ordre d'ancienneté est déterminé par tirage au sort en présence d'un représentant du Syndicat.

10.03 Un pompier perd son ancienneté dans les cas suivants :

- a) S'il quitte volontairement son emploi;
- b) S'il est congédié pour cause juste et raisonnable;
- c) S'il n'a pas complété la formation du programme de Pompier 1 avec succès dans les 48 mois suivant son embauche;
- d) S'il est absent, plus de 24 mois.
- e) Absence pour maladie professionnelle ou accident de travail excédant 36 mois.

10.04 Le pompier se doit de se présenter à au moins 50 % des activités de son équipe durant l'année, s'il veut demeurer en poste au sein du service de sécurité incendie. Le pourcentage de présence du pompier se calcule par la somme des activités réalisées par le pompier (nombres d'appels faits, entraînements et inspections des véhicules réalisés), divisé par la somme des activités de son équipe (nombre d'appel où son équipe a été appelée, nombre d'inspections de véhicule planifié de son équipe et le nombre d'entraînement que le pompier était assujéti à faire selon son niveau de compétence sont la somme des activités suivantes :

- Pour le secteur de Saint-Félicien et Saint-Méthode, les appels d'urgence où son équipe a été appelée lors de sa semaine de disponibilité, à l'exception des appels d'urgence faits par le pompier qui remplace sur une autre équipe, seront comptabilisés en surplus sur le total des activités fait par le pompier. Dans le cas où l'équipe du pompier qui remplace sur l'équipe en disponibilité est également appelé (appel de 2 équipes ou appel général), le pompier sera crédité en double présence pour l'appel;
- Pour les secteurs de Saint-Prime et La Doré, les appels d'urgence où son équipe d'origine est appelé (930-940) seront comptabilisés dans le pourcentage de présence. Les appels faits dans les autres secteurs d'opération seront comptabilisés en surplus sur le total des activités faites par le pompier;
- Pour tous les secteurs, la présence à un appel de nuit de 22h à 6h sera majorée de 50% sur le calcul du pourcentage de présence.
- Les pratiques incendies auxquelles le pompier est habileté à suivre;
- Les inspections de véhicules planifiées de son équipe.

Le calcul du nombre d'activités à réaliser par le pompier se fait selon les modalités suivantes :

- Une pratique donne 1 point;
- Une inspection de véhicule donne 1 point;
- Un appel réalisé sur son équipe donne 1 point;
- Un appel réalisé de nuit de 22h à 6h le matin donne 1.5 point;
- Pour les pompiers des secteurs de Saint-Félicien, Saint-Méthode et Saint-Prime, un appel réalisé sur une autre équipe lorsqu'il effectue un remplacement sur l'équipe en disponibilité de Saint-Félicien donne 1 point. Si son équipe est également appelé pendant qu'il était en remplacement sur l'équipe en disponibilité, un point supplémentaire sera accordé;
- Pour les secteurs de Saint-Prime et La Doré, un appel réalisé dans un autre secteur d'opération donne 1 point;
- Toute activité supplémentaire faite par le pompier sera comptabilisée en surplus sur le nombre total d'activités que ce dernier aura réalisé. Dans un tel cas, le pourcentage de présence pourra excéder la marge du 100% de présence.

Dans le cas où un pompier ne peut atteindre l'objectif du 50 % de présence durant une année, les moyens de contrôle suivant seront appliqués :

- Dans le cas d'une première récidive, le pompier sera rencontré par la Direction du service et un avertissement verbal sera consigné dans son dossier administratif;
- Dans le cas d'une deuxième récidive dans les 5 ans de l'avis verbal, le pompier sera rencontré par la Direction et un avertissement écrit sera consigné dans son dossier administratif;
- Dans le cas d'une troisième récidive dans les 5 ans consécutifs de l'avis verbal où le pompier ne peut atteindre l'objectif du 50 % de présence, il sera congédié.

10.05 Dans tous les cas de mise à pied et/ou rappel au travail l'employeur s'engage à tenir compte de l'ancienneté pourvu que le salarié puisse remplir les exigences normales de la fonction.

ARTICLE 11 POSTE VACANT ET PROMOTION

11.01 Lorsque l'employeur désire combler une nouvelle fonction d'officier régie par la présente ou combler une fonction définitivement vacante, il affiche l'offre d'emploi au babillard de la caserne durant une période de 15 jours précédant la fermeture du concours. Une copie est transmise au syndicat.

11.02 L'admissibilité à une promotion d'officier nécessite un Pompier 1 ou l'équivalent et 3 ans de service continu comme pompier ayant réussi le processus d'évaluation établi à l'annexe « C »; et le profil établi par l'employeur. Les candidats ayant la

formation Officier 1 se prêteront au même processus de sélection que les candidats sans formation.

11.03 La Ville comble le poste suivant l'ordre d'ancienneté des candidats ayant obtenu la meilleure note lors du dernier processus de promotion, s'il n'excède pas une année. Sinon, elle amorce un autre processus en appliquant notamment l'annexe « C » de la convention.

À défaut de candidatures ou de candidats ayant réussi l'examen, la Ville procède à un affichage externe.

11.04 Tout pompier intéressé doit soumettre sa candidature par écrit au Directeur du service pendant la période d'affichage.

À la suite du processus de sélection, l'employeur accorde le poste au candidat le plus compétent, à la suite du processus de sélection de l'annexe « C ». Ce dernier est assujéti à une période d'essai de 200 heures ou de 18 mois de service continu à l'emploi, selon la première éventualité.

Pendant la période d'essai, l'employé peut demander de retourner à son ancien poste. De même, l'employeur peut exiger que l'employé retourne à son ancien poste, sans perdre de droits acquis.

11.05 Le candidat interne choisi qui n'a pas complété la formation d'Officier 1 s'engage à obtenir la certification d'officier requise, à la condition que cette période ne dépasse pas 48 mois consécutifs suivant la date d'entrée en fonction. Les frais de formation sont alors à la charge de l'employeur.

11.06 Lorsqu'une fonction d'officier est temporairement vacante pour plus de 30 jours consécutifs, l'employeur la comble dans un délai de 30 jours, pourvu que le service de sécurité incendie possède des candidats qualifiés.

Il l'offre en priorité aux pompiers à temps partiel, pourvu qu'ils satisfassent les exigences de l'emploi et en tenant compte des contraintes de formation.

Le présent s'applique à la période où le processus prévu à l'article 11.01 est en cours.

Les fonctions de lieutenant éligible ne font pas l'objet d'un remplacement systématique et seront comblées selon les besoins du service.

11.07 L'employé promu est rémunéré selon l'échelle du nouveau poste qu'il occupe.

11.08 Le refus d'une promotion ou d'une nomination n'affecte en rien le droit à toute autre promotion ou nomination ultérieure.

11.09 Lors d'un appel d'urgence, si aucun officier ne se présente, le pompier qui agit à titre d'officier en reçoit la rémunération prévue pour la durée du remplacement, pourvu que celui-ci soit supérieur à 30 minutes.

ARTICLE 12 PRIORITÉ ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

12.01 Advenant l'embauche de pompier régulier, la Ville donnera préséance aux pompiers à temps partiel pourvu que ces derniers rencontrent les exigences normales de l'emploi, et ce, en tenant compte de l'ancienneté.

12.02 Tout travail commandé par la direction autre qu'une urgence et couverture de caserne doit être fait selon l'ancienneté des employés du secteur, et ce, tout en tenant compte de la formation requise pour effectuer le travail.

12.03 Pour l'affectation d'une tâche précise et spécialisée où une compétence précise est requise pour l'exécution des travaux, l'employeur peut, avec l'accord du syndicat, nommer directement un pompier sans égard à l'ancienneté et au secteur d'opération du pompier.

12.04 En cas de besoin concernant des travaux en caserne pour le secteur concerné, la procédure suivante sera réalisée :

Secteur Saint-Félicien

Un appel est effectué aux pompiers de l'équipe en disponibilité du secteur avec l'un des moyens de communication du service (logiciel Info-page ou pagette vocale) afin de demander aux pompiers leurs disponibilités. Si après 30 minutes aucun pompier n'est disponible, l'équipe en support est appelée de la même façon. Encore une fois, si aucun pompier ne répond à la demande de travail après 30 minutes, un appel est fait à l'équipe en congé.

Par la suite, les pompiers qui ont manifesté leur intérêt à réaliser la tâche demandée sont choisis par ordre d'ancienneté, et ce, selon la formation requise pour réaliser ladite tâche. Toutefois, en cas de besoins spécifiques, la liste d'ancienneté peut être utilisée.

Par ailleurs, dans le cas où une tâche requiert plus d'une journée de travail, l'employeur n'est pas dans l'obligation de reprendre la liste d'ancienneté pour attribuer le travail pour les journées subséquentes.

Lors de travaux caserne d'urgence (convoqué moins de 24 heures à l'avance), les pompiers qui sont présents sont rémunérés pour un minimum de trois (3) heures.

Lors de travaux caserne réguliers, le pompier est rémunéré pour les heures travaillées au salaire horaire défini à l'annexe B.

Secteur Saint-Méthode

Un appel est effectué aux pompiers de l'équipe en disponibilité du secteur avec l'un des moyens de communication du service (logiciel Info-page ou pagette vocale) afin de demander aux pompiers leurs disponibilités. Si après 30 minutes aucun pompier n'est disponible, l'équipe en support est appelée de la même façon. Encore une fois, si aucun pompier ne répond à la demande de travail après 30 minutes, un appel est fait à l'équipe en congé.

Par la suite, les pompiers qui ont manifesté leur intérêt à réaliser la tâche demandée sont choisis par ordre d'ancienneté, et ce, selon la formation requise pour réaliser ladite tâche. Toutefois, en cas de besoins spécifiques, la liste d'ancienneté peut être utilisée.

Par ailleurs, dans le cas où une tâche requiert plus d'une journée de travail, l'employeur n'est pas dans l'obligation de reprendre la liste d'ancienneté pour attribuer le travail pour les journées subséquentes.

Lors de travaux caserne d'urgence (convoqué moins de 24 heures à l'avance), les pompiers qui sont présents sont rémunérés pour un minimum de trois (3) heures.

Lors de travaux caserne régulier, le pompier est rémunéré pour les heures travaillées au salaire horaire défini à l'annexe B.

Secteur Saint-Prime et La Doré

Un appel est effectué aux pompiers qui sont sur l'équipe en disponibilité attirée au secteur de Saint-Félicien (901-902-903) avec l'un des moyens de communication du service (logiciel Info-page ou pagette vocale) afin de demander aux pompiers leurs disponibilités. Si après 30 minutes aucun pompier n'est disponible, l'équipe en support est appelée de la même façon. Encore une fois, si aucun pompier ne répond à la demande de travail après 30 minutes, un appel est fait à l'équipe en congé.

Par la suite, un délai de 30 minutes est accordé à l'employeur pour valider les disponibilités reçues pour réaliser la tâche demandée et les pompiers sont choisis par ordre d'ancienneté, et ce, selon la formation requise pour réaliser ladite tâche. Toutefois, en cas de besoins spécifiques, la liste d'ancienneté peut être utilisée.

Par ailleurs, dans le cas où une tâche requiert plus d'une journée de travail, l'employeur n'est pas dans l'obligation de reprendre la liste d'ancienneté pour attribuer le travail pour les journées subséquentes.

Lors de travaux caserne d'urgence (convoqué moins de 24 heures à l'avance), les pompiers qui sont présents sont rémunérés pour un minimum de trois (3) heures.

Lors de travaux caserne réguliers, le pompier est rémunéré pour les heures travaillées au salaire horaire défini à l'annexe B.

12.05 En ce qui concerne la caserne de Saint-Félicien, à défaut d'avoir un nombre de pompiers suffisant lors des entretiens de véhicules, l'équipe sera comblée, et ce, sans égard à l'ancienneté, avec les pompiers qui auparavant, auront fait part de leurs disponibilités par écrit, à l'aide du formulaire de remplacement du service. Dans le cas où aucun pompier n'aurait complété ledit formulaire de remplacement et par conséquent, qu'aucun d'entre eux n'était disponible, l'article 12.02 est mis en application.

À défaut d'avoir, pour la caserne du secteur Saint-Méthode, pour l'entretien des véhicules et des travaux en caserne, un nombre de pompiers suffisant selon l'usage à même les équipes en disponibilité, l'équipe requise sera comblée d'abord avec les pompiers résidants dans le secteur St-Méthode en respectant la liste d'ancienneté du secteur.

L'entretien des véhicules prévu annuellement selon l'horaire préétabli n'est pas considéré comme des travaux en caserne et ce, pour toutes les casernes du service.

12.06 Un pompier qui perd son permis dans l'exercice de ses fonctions sera congédié pour cause. L'employé qui perd son permis de conduire en dehors de ses activités à titre de pompier maintient son lien d'emploi pendant une période maximale de 12 mois si la perte de permis est temporaire. Durant cette période, l'employé doit assister aux entraînements, à la formation quand elle lui est destinée et aux pratiques s'il y a lieu. Il peut également se présenter aux interventions d'urgence lorsqu'il peut se faire transporter sur les lieux. L'employé n'aura droit à aucune récidive.

12.07 Dans le cas de fusion, régionalisation, intégration, régie intermunicipale ou toutes autres opérations similaires, l'employeur s'engage à préserver l'emploi et toutes les autres conditions de travail des pompiers couverts par la présente convention.

ARTICLE 13 SANTÉ ET SÉCURITÉ

13.01 La Ville prend les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé de ses pompiers au travail.

13.02 La Ville et le Syndicat conviennent de coopérer à la prévention des accidents de travail et à promouvoir la santé et la sécurité au travail auprès des pompiers.

13.03 La Ville fournit au syndicat une copie de chaque document de déclaration d'accident 24h dans les 5 jours suivants l'accident ou l'incident.

13.04 Le Syndicat peut soumettre, par écrit à l'employeur, toute question relative à l'application de la loi ou des règlements concernant la santé et la sécurité au travail.

- 13.05 Nonobstant ce qui précède, les parties conviennent de mettre en place un comité de santé et sécurité distinct de celui regroupant tous les employés de la Ville.

Les parties conviennent de maintenir un point statutaire de santé et sécurité lors des rencontres d'officiers et que les discussions qui ont eu lieu figurent au procès-verbal de la rencontre.

- 13.06 Lorsque des mesures correctives ou des inspections sont réalisées par la C.N.E.S.S.T ou à la demande du syndicat, le représentant en prévention du syndicat doit en être informé et un représentant du syndicat peut se joindre à l'exercice et ainsi recevoir la documentation nécessaire à la santé et sécurité de ses membres.
- 13.07 Lorsque l'employeur procède à un changement de modèle d'équipement, d'un ajout d'équipement ou de la suppression d'un équipement sur des équipements précis concernant le pompier lui-même ou son intégrité opérationnelle, le changement doit être présenté, discuté et argumenté lors d'une séance du comité de santé et sécurité afin qu'une décision de concert avec les employés soit prise avant de procéder au changement.

Accident de travail et maladie professionnelle

- 13.08 La Ville fait transporter, à ses frais, chez le médecin ou à l'hôpital, l'employé victime d'un accident de travail nécessitant les soins d'un médecin. La Ville assure à ses frais le transport de retour du pompier à son domicile.
- 13.09 Dans le cas d'accident subi ou de maladie professionnelle contractée dans l'exercice de ses fonctions, le pompier reçoit de la Ville, sous forme d'avance, le montant équivalent de la prestation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail jusqu'à ce que la Commission ait commencé à verser la compensation.
- Le pompier rembourse les avances aussitôt que la C.N.E.S.S.T. aura versé les montants avancés.
- 13.10 Lorsque la réclamation est acceptée par la C.N.E.S.S.T. et que le montant de la compensation en est fixé, la Ville s'assure du maintien équivalent du salaire de son emploi régulier. Tout autre salaire perdu avec preuve à l'appui en lien avec la prise de rendez-vous et de traitement peut être réclamé jusqu'à son rétablissement complet ou jusqu'à ce que la C.N.E.S.S.T. fasse rapport que le pompier souffre d'une incapacité permanente ou partielle, le rendant incapable de remplir ses fonctions.
- 13.11 Dans le cas où la réclamation du pompier est refusée par la C.N.E.S.S.T., le pompier devra rembourser le plus tôt possible les sommes avancées.

ARTICLE 14 APPEL DES ÉQUIPES LORS D'INTERVENTION

14.01 Organisation

- a) Outre l'administration, le Service de sécurité incendie est réparti en casernes et en équipes comme suit :

Caserne Saint-Félicien incluant le secteur Saint-Méthode :

Trois équipes composées d'un lieutenant, d'un lieutenant éligible et de pompiers désignés par les numéros 901, 902, 903.

Les pompiers de l'équipe 930 de Saint-Prime sont inclus aux équipes de Saint-Félicien et divisés selon le nombre de pompiers qui sont opérationnels. L'équipe 930 demeura opérationnelle pour la caserne de Saint-Prime afin de couvrir les besoins pour leur secteur selon les protocoles établis par la Direction du service. L'intégration des pompiers de l'équipe 930 a pour objectif l'optimisation des ressources demeurant sur ce territoire.

Les pompiers de l'équipe 940 de La Doré sont inclus aux équipes de Saint-Félicien et divisés selon le nombre de pompiers qui sont opérationnels. Les pompiers de l'équipe 940 pourront répondre aux appels d'incendie de bâtiment confirmés seulement. Les pompiers autorisés à répondre aux appels d'incendie de bâtiment confirmés seront ceux auxquels leur équipe attitrée est appelée. En cas de force majeure et selon une période définie, la Direction pourra leur demander de répondre à tous les appels de leur équipe respective auxquels ils seront assignés.

Lors d'un besoin pour le camion-citerne appelé en entraide par un autre service de sécurité incendie, les pompiers qui se présentent à la caserne seront rémunérés un minimum d'une (1) heure selon le taux horaire de l'annexe « B », sauf les pompiers qui opèrent le camion-citerne, qui seront rémunérés pour un minimum de trois (3) heures. Les pompiers autorisés à répondre à l'appel sont uniquement ceux de l'équipe en disponibilité présents sur le territoire de la caserne de Saint-Félicien à moins d'avis contraire.

Caserne Saint-Prime :

Une équipe composée de deux lieutenants et d'un lieutenant éligible ou 3 lieutenants et de pompiers désignés par le numéro 930.

Caserne La Doré :

Une équipe composée de deux lieutenants et d'un lieutenant éligible ou 3 lieutenants et de pompiers désignés par le numéro 940.

Citerne La Doré

Lors d'un besoin pour le camion-citerne qui est appelé en entraide par un autre service de sécurité incendie, les pompiers qui se présentent à la caserne seront rémunérés un minimum d'une (1) heure selon le taux horaire de l'annexe « B », sauf les pompiers qui opèrent le camion-citerne, qui seront rémunérés un minimum de trois (3) heures. Dans tous les autres cas, tous les pompiers qui se présentent sur l'appel sont rémunérés un minimum de trois (3) heures.

- b) Advenant un changement important à l'organisation des équipes, le directeur rencontre le syndicat pour les informer des modifications qu'il désire apporter. Le syndicat peut lors de cette rencontre demander que des améliorations soient apportées aux changements proposés.
- c) Lors d'incendie de bâtiment confirmé sur le territoire des casernes 1 et 2, le lieutenant de l'équipe en repos (secteur Saint-Félicien) peut répondre à l'appel s'il est disponible et présent dans le secteur.

14.02 Appels d'urgence

Les appels d'urgence des équipes s'effectuent conformément aux directives du service en incluant les appels d'entraide, le cas échéant.

L'appel commence au moment où l'officier en devoir demande à la centrale d'appeler l'équipe ou les équipes requise(s) ou lorsque l'appel est lancé directement sur les pagettes ou l'application mobile sur les téléphones cellulaires. Dans le cas où l'appel serait annulé avant que les pagettes ou téléphone cellulaire eu été encodés, l'officier en devoir demandera à la centrale de faire annuler l'appel sur les pagettes et les téléphones cellulaires.

Lorsque des pompiers sont en entraînement, excluant la formation Pompier 1, le responsable de la pratique va assigner des pompiers pour répondre à l'appel en priorisant les pompiers de l'équipe en disponibilité. Dans le cas où le nombre de pompier de l'équipe en disponibilité ne serait pas suffisant, il déterminera les pompiers selon ceux de l'équipe en support et de l'équipe en congé par la suite. Le nombre de pompier à assigner est de cinq pour l'autopompe. En cas d'incendie confirmé, tous les pompiers présents à l'entraînement pourront répondre l'appel.

Secteur Saint-Félicien

Les appels s'effectuent à tour de rôle pour chaque semaine, du lundi 6 h au lundi suivant 6 h comme suit :

- Équipe 901
- Équipe 902
- Équipe 903

Advenant des besoins additionnels, l'aide proviendra alors des équipes du secteur Saint-Félicien, des équipes 930 et 940 ou de l'entraide selon la proximité, la plus rapprochée des deux en regard du site de l'événement à couvrir.

Lorsqu'un pompier remplace au cours de l'inspection des véhicules hebdomadaire et que ce dernier n'est pas sur l'équipe en disponibilité, il peut répondre avec l'équipe si un appel survient pendant l'inspection.

Advenant un appel qui nécessite une alarme générale pour les casernes 1 et 2, les pompiers du secteur de La Doré qui sont disponibles dans le secteur d'opération du service ou qui sont en mesure de répondre à l'appel dans un délai de moins de 20 minutes, pourront se présenter à l'appel à la condition qu'ils aient leur habit de combat incendie avec eux.

Secteur Saint-Prime

Les appels s'effectuent comme suit :

- Équipe 930

Advenant des besoins additionnels, l'aide proviendra alors des équipes du secteur Saint-Félicien ou de l'entraide, la plus rapprochée des deux en regard du site de l'événement à couvrir.

En cas d'appel d'urgence, les pompiers se trouvant dans ce secteur avec leur équipement incendie peuvent répondre à l'intervention. Dans le cas où un salarié occupe un emploi dans un autre secteur et que ce dernier désire répondre avec l'équipe du secteur en tout temps, une demande doit être faite au directeur afin d'autoriser sa présence à tous les appels d'urgence.

Appels pour sauvetage hors route

Pour tous les appels de sauvetage hors route nécessitant une équipe de pompier, l'équipe 930 est appelée sans regard à l'emplacement de l'appel sur le territoire, et ce, selon les directives du service.

Lors des appels de sauvetage hors route, la structure de l'équipe d'intervention est déterminée en caserne avant le départ du véhicule 503 considérant les points suivants et dans la mesure du possible :

1. Lieutenant (officier);
2. Pompiers.

L'officier qui a priorité est celui dont son équipe de garde (931-932-933) est en disponibilité durant la semaine. Le choix des pompiers est déterminé par l'officier en place selon la nature de l'appel et le jugement de l'officier.

En absence d'un lieutenant ou d'un officier syndiqué apte à intervenir dans un délai raisonnable, un représentant de l'employeur peut agir à titre d'officier d'équipe.

Secteur La Doré

Les appels s'effectuent comme suit :

- L'équipe 940

Advenant des besoins additionnels, l'aide proviendra alors des équipes du secteur Saint-Félicien ou de l'entraide, la plus rapprochée des deux en regard du site de l'événement à couvrir.

En cas d'appel d'urgence, les pompiers se trouvant dans ce secteur avec leur équipement incendie peuvent répondre à l'intervention. Dans le cas où un salarié occupe un emploi dans un autre secteur et que ce dernier désire répondre avec l'équipe du secteur en tout temps, une demande doit être faite au directeur afin d'autoriser sa présence à tous les appels d'urgence.

Secteur Saint-Méthode

Pour les appels d'urgence du secteur Saint-Méthode, les pompiers qui sont présents et disponibles dans ce secteur répondent à l'appel avec l'équipe de pompiers en disponibilité dans la même semaine du secteur Saint-Félicien. L'entraide proviendra de l'équipe la plus rapprochée en regard du site de l'événement à couvrir.

En cas d'appel d'urgence, les pompiers se trouvant dans ce secteur avec leur équipement incendie peuvent répondre à l'intervention. Dans le cas où un salarié occupe un emploi dans un autre secteur et que ce dernier désire répondre avec l'équipe du secteur en tout temps, une demande doit être faite au directeur afin d'autoriser sa présence à tous les appels d'urgence.

14.03 Couverture adéquate

Afin de combler les effectifs de l'équipe en disponibilité avec les pompiers qui auront manifestés leur disponibilité de la façon suivante:

En premier lieu, les pompiers de l'équipe en support du secteur concerné qui ont manifesté leur intérêt par écrit à la Direction du service, au moins une semaine à l'avance. Ces pompiers sont rappelés par ordre d'ancienneté en tenant compte des qualifications requises pour remplacer le ou les pompiers non disponibles. Si les effectifs de l'équipe ne sont toujours pas comblés, l'officier aura recours aux pompiers de l'équipe support et de l'équipe en congé qui auront manifesté leur disponibilité. Ces pompiers sont rappelés par ordre d'ancienneté. En cas de besoins additionnels, si d'autres pompiers ont à être appelés, l'article 12.02 sera appliqué.

Dans un deuxième temps, si des besoins additionnels sont présents, les pompiers de l'équipe 940 qui sont disponibles dans le secteur de Saint-Félicien/Saint-Méthode/Saint-Prime et qui ont manifesté leur intérêt par écrit à la Direction du service pourront être demandés à remplacer sur l'équipe en disponibilité.

Dans un troisième temps, les pompiers de l'équipe 940 pourront être demandés à remplacer sur l'équipe en disponibilité et ces pompiers sont appelés par ordre d'ancienneté selon 12.02.

Afin de couvrir adéquatement le secteur de Saint-Félicien/Saint-Méthode/Saint-Prime, le pompier non disponible dans sa semaine prévue d'intervention doit aviser à l'avance l'officier en devoir de sa non-disponibilité. L'officier verra au besoin à le remplacer sur l'équipe en disponibilité.

14.04 Pour tout appel urgence, l'officier en service en sus de la première équipe appelle au besoin d'autres équipes. Advenant les besoins de lever une autre équipe selon l'appel, l'officier s'adressera à celle du secteur désigné. La présente clause d'exception est instaurée pour assurer l'amorce de l'intervention dans les délais raisonnables.

14.05 Advenant le cas où une recherche et cause et circonstance d'incendie doit être réalisée, un pompier peut assister l'enquête afin de réaliser des tâches de support. Le pompier demandé pour assister l'enquête sera sélectionné par ordre d'ancienneté en premier lieu dans l'équipe en disponibilité en deuxième, l'équipe en support et en troisième l'équipe en congé. Pour La Doré et Saint-Prime, c'est la liste d'ancienneté qui sera faite.

14.06 Advenant un changement important au niveau des appels, le directeur rencontre le syndicat pour les informer des modifications qu'il désire apporter. Le syndicat peut lors de cette rencontre demander que des améliorations soient apportées aux changements proposés.

Malgré les affectations territoriales prévues à l'article 14 de la convention collective, lorsqu'une alerte du 911 a pour effet d'appeler par erreur une équipe d'un secteur donné pour intervenir sur le secteur voisin limitrophe, l'appel est maintenu et l'équipe complète le travail à faire.

Cependant, l'exception se limite à une zone d'un kilomètre située de part et d'autre des limites territoriales des municipalités desservies par le Service de sécurité incendie.

ARTICLE 15 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

15.01 La Ville s'engage à défrayer les cours de perfectionnement, manuels inclus, qu'elle exige ou que la loi exige de ses employés.

L'employé qui désire suivre des cours, après approbation de son directeur et de la Ville, se verra rembourser par la Ville cent pour cent (100 %) des frais d'inscription et de scolarité, aux conditions suivantes :

- a) Le cours doit être reconnu par le ministère de l'Éducation;
- b) Une attestation relative à l'inscription et à la réussite du cours doit être présentée à la Ville.

15.02 Selon les objectifs déterminés par le Directeur du service en matière d'entraînement annuel de son personnel, l'employeur planifie et dirige un programme d'entraînement annuel selon les besoins du service. L'employé est rémunéré au taux établi à l'annexe B.

15.03 La présence aux périodes d'entraînement est obligatoire sauf en cas de conflit avec l'emploi principal du pompier, de maladie ou toute autre raison majeure ou familiale. De plus, l'employeur doit informer tout le personnel dans un délai de trente (30) jours des dates, heures et endroits des périodes d'entraînement ou de formation.

Les entraînements « Rapid Intervention Crew II » sont des pratiques optionnelles à la discrétion du pompier lorsque celle-ci est planifiée.

Tout employé intéressé à diffuser des entraînements (moniteur) doit soumettre son intérêt au directeur où une évaluation de la candidature sera faite.

Advenant qu'un pompier ne puisse assister à la pratique prévue selon sa cédule, il pourra assister à une autre pratique identique sur une autre équipe et autre secteur. Dans ce cas, le pompier devra aviser l'officier responsable de son équipe et aviser également l'officier de l'équipe où la pratique sera tenue.

Les pompiers nouvellement embauchés n'ont pas accès aux périodes d'entraînement tant qu'ils n'ont pas suivi la formation « Initiation au métier de pompier » du programme Pompier 1 ou l'équivalent.

15.04 L'employeur s'engage à tenir deux (2) périodes de formation théorique et pratique sur tout nouvel équipement avant sa mise en service.

15.05 L'employeur soumet le programme d'entraînement au mois de janvier de chaque année. La planification de chaque entraînement est réalisée selon le calendrier fourni par la Direction du service.

15.06 Le pompier qui assiste à une formation dans le cadre de sa formation de base et approuvée par le directeur, sera payé au tarif prévu à l'annexe B.

15.07 Si un pompier quitte volontairement le Service de sécurité incendie l'année de la formation qui est en cours pour des raisons autres qu'un changement d'emploi ou maladie auquel oblige le salarié à quitter le service, il devra rembourser à l'employeur les frais d'inscription et de scolarité versés pour cette formation, selon les modalités suivantes :

Si un pompier quitte le service dans les deux (2) années qui suivent la fin de la formation Pompier 1, il doit rembourser à l'employeur le montant (frais d'inscription et de scolarité) déjà reçu selon le **calcul** suivant :

À l'intérieur de six (6) mois ou moins, il doit rembourser **50 %** du montant.

Plus de six (6) et moins d'un (1) an après la formation, il doit rembourser **35 %** du montant de la formation.

Entre un (1) an et moins de deux (2) ans après la fin de la formation, il doit rembourser **20 %** de la formation.

- 15.08 Lorsque de la formation spécialisée sera prévue telle que le cours opérateur d'autopompe, véhicule d'élévation et désincarcération, un affichage d'une durée de trente (30) jours sera fait dans la caserne où sera offerte la formation. Les candidats retenus seront choisis par ordre d'ancienneté, et selon les besoins du service.
- 15.09 La sélection des candidats pour les formations Pompier II et Officier I n'est pas limitée aux pompiers ayant l'édition 2011 de la formation Pompier I. Si des cours de l'édition 2011 de Pompier I sont manquants pour un candidat ou des candidats, (auto-sauvetage, MDO ou autres) la Ville doit permettre aux candidats retenus de suivre ces formations aux frais de l'employeur.

ARTICLE 16 ASSURANCES

- 16.01 Les pompiers bénéficient d'une assurance invalidité et d'une assurance vie pour blessure ou décès dans l'exercice de leur fonction avec un volume d'assurance de :

- 200 000 \$

Le coût de l'assurance est défrayé par l'employeur. De plus, une copie de la police d'assurance et de ses avenants est transmise au syndicat.

ARTICLE 17 AFFAIRES JUDICIAIRES

- 17.01 Dans le cas où un pompier est poursuivi par un tiers, par suite d'actes professionnels passés dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur prend fait et cause pour l'employé. Les frais de la défense sont assumés par l'employeur.
- 17.02 Le pompier a le droit d'adjoindre, à ses frais, son propre procureur à celui choisi par l'employeur. Dans un tel cas, le procureur du pompier agira à titre de conseil au procureur de l'employeur qui aura la responsabilité exclusive du dossier.
- 17.03 Lorsqu'un pompier est appelé à témoigner, à la demande de l'employeur ou en demande par subpoena de la cour, devant une cour régulière de justice, relativement à des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur lui verse alors, sur présentation de pièces justificatives, la différence entre l'indemnité ou les honoraires qu'il reçoit à titre de témoin et le salaire perdu à son emploi le plus rémunérateur.

ARTICLE 18 VACANCES

- 18.01 Tout pompier a droit à une compensation monétaire pour tenir lieu de vacances payables à chaque période de paie selon l'échelle suivante :

De 0 à 4 ans	=	4 % du salaire gagné
De 5 à 9 ans	=	6 % du salaire gagné

De 10 à 11 ans	=	8 % du salaire gagné
De 12 à 17 ans	=	9 % du salaire gagné
De 18 ans et plus	=	10 % du salaire gagné

ARTICLE 19 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS

19.01 L'employeur fournit à chaque pompier régulier l'équipement ci-après listé :

- 1 téléavertisseur avec étui;
- 1 casque de pompier;
- 2 paires de gants protecteurs;
- 1 paire de bottes;
- 1 paire de Bama;
- 1 clé à boyau;
- 1 cagoule antiparticules;
- 1 habit de combat deux (2) pièces (Bunker suit).

Le tout en conformité avec les normes du Bureau de normalisation du Québec, ou selon entente entre les parties.

Les pièces faisant parties de l'équipement au combat des incendies demeurent la propriété de l'employeur et sont remplacées sur présentation de l'équipement détérioré ou défectueux.

Tout pompier qui quitte son emploi doit remettre tout l'équipement ainsi fourni par l'employeur.

Quant à l'employé nouvellement embauché, il n'y a droit qu'après avoir suivi le cours « Initiation au métier de pompier » du programme de Pompier 1.

19.02 L'employeur fournit sans frais, à tous les pompiers couverts par la présente convention, à la demande et sur remise de pièces d'uniformes usagées :

- 1 chemise à manches longues;
- 1 chemise à manches courtes;
- 1 polo ;
- 1 cravate;
- 1 pantalon;
- 1 manteau 3 saisons;
- 1 casquette;
- 1 pantalon avec ceinture;
- 1 t-shirt mock neck;
- 1 chandail de laine fourni sur une période de 3 ans;
- 1 paire de bottes;
- 1 tuque.

L'employeur remplace, avec preuve à l'appui, tout objet personnel perdu ou détérioré lors d'un incendie commandé et/ou de toute intervention.

19.03 Si la perte, le vol et la détérioration des équipements et uniformes surviennent autrement qu'au cours ou à l'occasion de son travail, le pompier est tenu de les remplacer, sauf pour le téléavertisseur, la radio portative et l'habit de combat, à moins de grossière négligence de sa part ou le non-respect de directives.

19.04 Si, dans l'exercice de ses fonctions, un pompier ou un pompier en probation, brise ses lunettes ou subit la perte de prothèse dentaire, verres correcteurs ou lentilles cornéennes, détériore ou déchire quelle que soit la partie de son uniforme ou son complet civil, la Ville s'engage à payer le coût d'une réparation ou d'un remplacement par un article ayant la même valeur, dans un délai de 30 jours.

ARTICLE 20 SALAIRES

20.01 Le traitement à la fonction de pompier régi par la présente convention collective est celui apparaissant à l'annexe « B ».

20.02 Pour tout appel d'urgence le pompier est rémunéré un minimum de trois (3) heures.

Si le pompier quitte avant la fin de la période de 3 heures, sans autorisation, il ne sera rémunéré que pour les heures travaillées. Si un deuxième appel survient à l'intérieur de la période de 3 heures ou d'une intervention en cours d'opération et que le premier appel n'a pas été libéré par le supérieur en fonction, le pompier n'a pas droit à un autre rappel de 3 heures. Le temps est alors comptabilisé à compter du début du premier appel.

Lors d'un appel d'urgence, le pompier qui est sur le territoire et qui arrive plus de trente (30) minutes après l'appel et que sa présence est constatée, ne sera pas rémunéré si l'opération est terminée.

Lors d'un appel d'urgence, le pompier qui n'est pas sur le territoire et qui arrive vingt (20) minutes après l'appel et que sa présence est constatée, ne sera pas rémunéré si l'opération est terminée.

Cependant, advenant que l'opération ne soit pas terminée, l'officier responsable décide si sa présence est requise pour terminer l'opération. Dans ce cas, si sa présence est requise, l'employé est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures.

20.03 L'employé est payé par dépôt direct aux deux semaines. L'employeur lui remet un état du salaire et des retenues avec les mentions suivantes :

- La période de paie;
- Le nombre d'heures et le montant payé pour le travail régulier et pour le temps supplémentaire (jours fériés);
- Le montant retenu et versé des déductions;
- Le montant payé, déposé;
- Une description de l'activité payée.

20.04 Taux unique

Les parties ont convenu d'atteindre le taux unique salarial entre le taux de salaire intervention et les activités de formation à l'exception de la formation du programme Pompier 1 et de la formation de Secourisme en milieu de travail. La mise à niveau des salaires sera complète en 2026.

ARTICLE 21 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

21.01 La Ville reconnaît à l'employé l'exercice du même droit de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens.

ARTICLE 22 DISPOSITIONS DIVERSES

22.01 Tous les employés doivent fournir, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent, tout nouveau numéro de téléphone et/ou toute nouvelle adresse lorsqu'il y a un changement.

22.02 L'employé s'assure du bon fonctionnement du téléavertisseur et des équipements qui lui sont remis. Lorsqu'un équipement est défectueux ou nécessite une réparation, l'employeur voit à son remplacement dans un délai raisonnable.

22.03 L'employeur fournit à ses frais, à tous les pompiers, une carte d'identification avec photo ainsi qu'un badge. La carte d'identification est renouvelable tous les cinq (5) ans. Le badge sera fourni après la période d'essai ou lors d'un changement de statut.

22.04 L'employeur s'engage à aménager à l'intérieur de la caserne un endroit de détente pour les membres, avec les commodités appropriées, soit : douche, toilettes.

22.05 L'employeur met à la disposition un tableau syndical.

22.06 Tout employé régi par la convention collective peut, dans un délai de douze (12) mois, à la suite d'une promotion, retourner à son ancienne fonction.

22.07 Mode de vie actif

Pour faciliter un mode de vie actif et une bonne condition physique, la Ville alloue un montant de 200 \$ par année aux pompiers, et ce, sur présentation d'une pièce justificative démontrant l'inscription à une activité physique.

ARTICLE 23 ALLOCATION ET AUTRES DISPOSITIONS

23.01 Pour compenser l'utilisation de son véhicule personnel lorsqu'il répond à un appel d'urgence, la Ville verse à l'employé un montant de 10 \$. Lorsqu'il se rend à un service d'entraide, le pompier reçoit l'allocation en km prévue dans la politique générale de la Ville, mais jamais moins que 10 \$. L'indexation de l'allocation de

véhicule sera faite annuellement selon les augmentations salariales selon l'annexe B.

23.02 Repas

- a) L'employeur s'engage à fournir des breuvages, notamment de l'eau et des électrolytes sur les lieux d'une intervention et lors des pratiques.
- b) Un repas est fourni par l'employeur :
 - Soit après trois (3) heures de travail, si celles-ci chevauchent les heures normales de repas, c'est-à-dire sept (7) heures à huit (8) heures, douze (12) heures à treize (13) heures ou de dix-sept (17) heures à dix-huit (18) heures. Dans l'impossibilité, l'employeur paiera une heure de plus;
 - Soit après quatre (4) heures de travail dans l'impossibilité, l'employeur paiera une heure de plus;
 - Soit après trente minutes de travail, si celles-ci chevauchent les heures normales de repas, c'est-à-dire sept (7) heures à huit (8) heures, douze (12) heures à treize (13) heures ou de dix-sept (17) heures à dix-huit (18) heures. Le remboursement d'un repas sera autorisé, avec pièce justificative à l'appui, selon la politique de remboursement des dépenses du personnel et des membres du conseil.
 - Un repas est également fourni lors des formations de secourisme en milieu de travail si la formation doit se prolonger en après-midi.

23.03 Examens médicaux

La Ville rembourse, sur présentation de pièce justificative, un travailleur dont l'emploi de pompier temps partiel lui occasionne des frais/coûts obligatoires tel qu'un examen médical de la SAAQ.

23.04 Prime de gestion

Une prime de gestion de 1 heure par mois sera versée au lieutenant de chacune des équipes du service de sécurité incendie. La prime sera versée sous forme de travaux caserne selon la grille salariale de l'annexe B.

23.05 Comité de motivation

Un comité de motivation avec un budget annuel de 1000.00\$ sera mis sur place afin de préserver la motivation et l'intérêt des pompiers. Le montant pour le comité sera réévalué à chaque année. Le comité sera paritaire et soumettra annuellement leur besoin à la Direction du service de sécurité incendie.

23.06 Programme d'aide aux employés et leur famille

Le programme d'aide aux employés et leur famille est accessible aux pompiers assujettis à la présente convention collective selon les modalités du programme offert par la ville.

23.07 Prime de disponibilité

- Afin de bonifier la présence des pompiers aux appels d'urgence, les pompiers recevront en janvier de chaque année, à compter de l'année 2026, une prime en fonction de leur pourcentage de présence de l'année précédente, selon les modalités suivantes :
- 5% du salaire gagné en salaire intervention pour un pourcentage de présence de 50% à 59%;
- 10% du salaire gagné en salaire intervention pour un pourcentage de présence de 60% à 79%;
- 15% du salaire gagné en salaire intervention pour un pourcentage de présence de 80% à 99%;
- 20% du salaire gagné en salaire intervention pour un pourcentage de présence de 100% de présence et plus jusqu'à un maximum de 2000.00\$. Le montant maximal à atteindre sera augmenté annuellement selon les augmentations salariales de l'annexe B.

23.08 Prime de nuit

Les pompiers qui sont requis pour travailler entre 22 h et 6 h, reçoivent une prime de 1,54 \$/heure, en plus de leur salaire régulier pendant toute la durée de la présente convention, le tout indexé selon l'augmentation des salaires prévue à l'annexe B.

23.09 Rémunération supplémentaire période estivale et le temps des Fêtes

Le pompier appelé à intervenir la fin de semaine, soit du vendredi 18 h au lundi matin 6 h, sera rémunéré à 150% pendant les périodes suivantes :

- De la deuxième fin de semaine complète de juin jusqu'à la deuxième fin de semaine complète d'août inclusivement;
- Les douze (12) derniers jours du mois de décembre;
- En cas de congé(s) férié(s) prévu(s) à l'article 24.01 touchant la fin de semaine, le samedi et le dimanche seront rémunérés à 150%.

23.10 Télémédecine

Un service de télémédecine est disponible pour l'ensemble des employés selon les modalités prévues au programme. Afin de pouvoir se prémunir de ce service, les employés doivent en faire la demande à la Direction du service de sécurité incendie.

ARTICLE 24 JOURS FÉRIÉS

24.01 Les pompiers appelés à travailler l'un des jours fériés reconnus sont rémunérés au taux de salaire régulier majoré pour les heures effectuées et/ou travaillées : pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné des quatre (4) semaines complètes

de paie précédant la semaine du congé sans tenir compte des heures supplémentaires.

DE 50 %

DE 100 %

Vendredi Saint		Le 1 ^{er} janvier
Pâques		Le 24 juin
Lundi de Pâques		Le 1 ^{er} juillet
Fête des Patriotes		Fête du Travail
L'Action de grâce		Le 25 décembre
La veille de Noël		
Le lendemain de Noël		
La veille du jour de l'An		
Le lendemain du jour de l'An		

ARTICLE 25 CONGÉ SANS SOLDE

25.01 Pour un motif valable, tout pompier qui détient trois (3) ans de service auprès de l'employeur peut obtenir, un congé sans traitement d'une durée minimale de trois (3) mois et maximale d'une (1) année. Une demande à cet effet doit être soumise à l'employeur trente (30) jours avant la date de début du congé. L'employeur lui fournit une réponse dans les quinze (15) jours de sa demande. Cependant, les parties peuvent y mettre fin d'un commun accord si aucun préjudice n'est causé.

À la fin de son congé sans solde, l'employé est réintégré dans son poste sans perte de son ancienneté tel qu'indiqué à l'annexe « A ».

ARTICLE 26 PRÉVENTIONNISTE-INSPECTEUR

26.01 Semaine et heures de travail

La semaine régulière de travail des préventionnistes-inspecteurs est de 40 heures par semaine, le tout réparti selon un horaire de travail variable préparé et remis par l'employeur la semaine précédente.

26.02 Présence au travail

- Lorsqu'il est à la disposition de la Ville sur les lieux du travail occupé à l'exécution des tâches établies par l'employeur;
- Durant le temps consacré aux pauses accordées par son supérieur;
- Durant le temps d'un déplacement exigé de l'employeur;
- Durant toute période de formation exigée de l'employeur;
- Le temps de déplacement pour formation à l'extérieur est payé ou compensé à taux simple.

26.03 Temps supplémentaire

Les heures effectuées à titre de préventionniste-inspecteur en sus des heures de la semaine normale de travail doivent être payées avec une majoration de 50% (taux et demi) du salaire horaire habituel du salarié.

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés, chômés et payés sont considérés comme des jours de travail.

Les heures travaillées en temps supplémentaire peuvent, au choix de l'employé, être payées ou reprises en temps compensatoire.

Les heures de temps compensatoire sont reprises dans l'année civile. L'employé doit s'entendre avec son supérieur.

Le temps compensatoire que peut accumuler l'employé ne peut excéder quarante (40) heures par année. Le solde de la banque est payé le 31 décembre de l'année. Le temps supplémentaire dûment autorisé par l'employeur est banqué à taux de majoration de 50%.

Les préventionnistes-inspecteurs n'ont pas accès aux primes des articles 23.07-23.08-23.09.

26.04 Jours de fête chômés et payés

L'employé profitera des jours de fête chômés et payés accordés selon l'article 24.01 de la convention collective.

Cependant, lorsque l'un de ces jours survient un samedi, il est reporté au jour ouvrable précédant le jour chômé et payé et s'il survient un dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant le jour chômé et payé.

S'il est appelé à travailler un jour férié, pour les heures effectivement travaillées, il reçoit une majoration de 100% tel que prévu à l'article 24.01 de son taux horaire ou un congé compensatoire. S'il est en congé annuel, il reçoit une majoration de 50% ou un congé compensatoire.

26.05 Congés mobiles

Les préventionnistes-inspecteurs bénéficient de sept (7) jours de congé mobile disponibles en début d'année, soit au plus tard le 31 janvier. Les employés pourront prendre ces congés à leur choix, durant l'année, moyennant toutefois entente au préalable avec le supérieur immédiat, le tout sur préavis d'une journée.

L'employé pourra utiliser trois (3) de ces congés sans préavis, mais dans la mesure du possible, il informera son supérieur immédiat avant le début du travail.

Tout employé qui est embauché ou qui cesse d'être au service de la Ville en cours d'année, a droit aux jours de congé mobile au prorata du temps travaillé avant son départ.

Les journées d'absence maladie ou celles pour obligations familiales prises en vertu de la Loi sur les normes du travail sont rémunérées à partir des banques de congé maladie ou de congé mobile.

Ces jours sont non monnayables et non cumulatifs.

26.06 Vacances

L'employé a droit à des vacances annuelles rémunérées à son taux de salaire régulier et déterminées de la façon suivante:

Nombre d'années de service	Nombre de semaines de vacances payées
Moins d'un an	Une (1) journée par mois de service continu, pour un maximum de 10 jours
Première année	Deux (2) semaines de vacances annuelles rémunérées à son taux de salaire régulier
Trois (3) ans	Trois (3) semaines de vacances lorsqu'il obtient au 31 décembre de l'année précédente 4 ans de service continu
Six (6) ans	Quatre (4) semaines de vacances lorsqu'il complète une dixième année de service continu au 31 décembre de l'année précédente

Le Quantum est déterminé en tenant compte du nombre d'heures de service de l'année précédente.

26.07 Absence pour maladie

En début d'année, soit au plus tard le 31 janvier, il est accordé à chaque employé régulier 7 jours de congé dont il peut bénéficier en cas de maladie.

Advenant qu'il lui soit requis d'utiliser l'assurance salaire prévue au régime collectif, le délai de carence lui est crédité jusqu'à un maximum d'une fois par année.

Tout nouvel employé qui devient régulier au cours de l'année, reçoit une journée de congé maladie par mois, proportionnellement au nombre de mois restant jusqu'au 31 décembre de cette même année.

Tout employé qui cesse d'être au service de la Ville en cours d'année a droit aux jours de congé maladie au prorata du temps travaillé avant son départ. En cas de décès, les ayants droit recevront les sommes dues.

Pour avoir droit à sa rémunération, l'employé doit aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible et fournir, sur demande de l'employeur, dans le cas où

l'absence est de plus de trois jours, un certificat médical sur lequel on retrouve les informations pertinentes à l'impossibilité de l'employé de continuer de remplir sa fonction. Dans un tel cas, l'employeur convient de défrayer le coût dudit certificat.

Un maximum 6 jours de congé maladie non utilisés par l'employé est monnayable à raison de 70 %. Ces derniers sont payables à la fin de chaque année de convention, et ce, dans la première semaine complète de décembre.

Advenant que l'employé doive utiliser des jours de congé maladie entre la première semaine de décembre et le 31 décembre de la même année, ces jours de congé maladie utilisés sont déduits de sa banque au premier janvier de l'année suivante.

Les journées d'absence maladie ou celles pour obligations familiales prises en vertu de la Loi sur les normes du travail sont rémunérées à partir des banques de congé maladie ou de congé mobile.

En cas d'accident au travail, les jours d'absence n'affectent pas le nombre de jours acquis par l'employé.

26.08 Absences et congés pour raisons familiales ou parentales

Évènement	Nombre de jours
Mariage	
Employé	2 jours ouvrables
Enfant, père, mère, frère ou sœur	1 jour ouvrable
Décès	
Conjoint, un enfant ou conjoint de fait	5 jours ouvrables (à compter du décès)
Père, mère, beau-père, belle-mère, un frère ou une sœur	3 jours ouvrables
Beau-frère ou belle-sœur	2 jours ouvrables
Gendre, bru, grand-père, grand-mère ou petit-enfant	Le jour des funérailles

Pour les fonctions de préventionniste-inspecteur, les employés réguliers ayant un minimum de cinq ans de service obtiennent, sur demande écrite adressée au moins 45 jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée fixe de trois mois, dans le cas où le motif est un changement d'emploi et de 12 mois pour tous autres motifs, un seul employé à la fois /chaque 3 ans.

26.09 Assurance collective

L'employé doit adhérer au régime d'assurance collective qui couvre les employés autrement syndiqués travaillant à la Ville de Saint-Félicien après 3 mois de service continu.

Le coût des assurances et les déductibles sont les mêmes que ceux déjà établis.

66.66 %

33.33 %

La couverture s'applique à compter de la signature de la fiche d'adhésion.

26.10 Régime complémentaire de retraite

L'employé doit adhérer au régime complémentaire de retraite qui couvre les employés autrement syndiqués travaillant à la Ville de Saint-Félicien après 6 mois de service continu.

L'employé éligible doit adhérer audit régime de retraite.

26.11 Salaire

Le salaire sera celui prévu à l'annexe B-1 de la convention collective des pompiers.

26.12 Réponse aux appels d'urgence

Les préventionnistes-inspecteurs répondent aux appels d'urgence selon l'horaire préétabli en lien avec leur équipe et peuvent remplacer sur les équipes du secteur de Saint-Félicien selon l'article 14.03. En cas de besoins et à la demande de l'officier en charge, leur présence peut être requise pour répondre aux appels pour les casernes de Saint-Prime et La Doré.

Dans le cas où un appel d'intervention se déclencherait concernant un incident survenu sur le territoire de Saint-Prime et La Doré sur lequel le préventionniste-inspecteur effectue des inspections, il pourra se rendre immédiatement sur les lieux de l'incident, peu importe l'équipe demandée.

26.13 Recherche et cause d'incendie (enquête)

Les préventionnistes-inspecteurs sont désignés comme les personnes prioritaires pour effectuer l'enquête des scènes d'incendie lorsque l'employeur décide de déléguer le processus d'enquête. Pour des raisons de fatigue d'après intervention, d'absence ou d'impossibilité, l'enquête doit être réalisée par un employé à l'interne substitut ayant la formation requise et la disponibilité avant d'être donnée à des ressources externes du service de sécurité incendie.

Lorsque l'employé exécute la tâche d'enquêter sur un site d'intervention, il est rémunéré au taux de salaire de l'annexe B-1 ou l'annexe B par un substitut à l'interne.

26.14 Plan d'évaluation de la fonction

Modalités

Les deux (2) postes de préventionniste-inspecteur régis par la présente convention sont assujettis au plan d'évaluation des fonctions apparaissant à l'annexe E de la convention collective des cols bleus et blancs de la Ville de Saint-Félicien. Ce dernier peut être modifié avec l'accord des parties.

Chaque titre de fonction est déterminé en fonction des tâches principales et habituelles accomplies par l'employé, et ce, à la demande de l'employeur. Chaque description de tâches représente l'ensemble des tâches principales et habituelles d'un employé.

26.14 Comité paritaire

Tout employé qui considère qu'une nouvelle tâche significative est ajoutée à sa description de tâches peut soumettre son cas, par une demande écrite, au comité paritaire de classification des fonctions du service de sécurité incendie.

Dans les 30 jours suivants la réception de la demande, le comité se réunit afin d'analyser la demande et rendre sa décision par écrit à l'employé.

Entente

Advenant une entente au comité paritaire, la décision est finale et elle lie les parties. En ce qui concerne les incidences monétaires, ceux-ci seront rétroactives à la date de la demande de l'employé.

Mésentente

En cas de mésentente, le Syndicat peut soumettre le litige selon la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 27 AGENT DE PRÉVENTION

La semaine régulière de travail de l'agent de prévention est de 35 heures par semaine, le tout réparti selon un horaire de travail variable préparé et remis par l'employeur la semaine précédente.

La fonction d'agent de prévention est un poste où l'employeur n'est pas dans l'obligation de combler celui-ci.

27.01 Le salaire

Le salaire sera celui prévu à l'annexe B-1 de la convention collective des pompiers. Dans le cas où un appel d'urgence se déclencherait concernant un incident survenu sur le territoire sur lequel la personne effectue des visites résidentielles, cette personne pourra se rendre immédiatement sur les lieux de l'incident, peu importe l'équipe demandée, et ce, au taux de salaire déterminé lors d'interventions.

Le temps effectué lors d'appel d'urgence sur les heures de travail en tant qu'assistant en prévention sera déduit de la paie régulière.

27.02 Régime de retraite

L'employé doit adhérer au régime complémentaire de retraite qui couvre les employés autrement syndiqués travaillant à la Ville de Saint-Félicien après 6 mois de service continu.

27.03 Jour de fêtes chômés et payés

L'employé profitera des jours de fête chômés et payés accordés selon l'article 24.01 de la convention collective.

Cependant lorsque l'un de ces jours survient un samedi, il est reporté au jour ouvrable précédant le jour chômé et payé et s'il survient un dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant le jour chômé et payé.

S'il est appelé à travailler un jour férié, pour les heures effectivement travaillées, il reçoit une majoration de 100% tel que prévu à l'article 24.01 de son taux horaire ou un congé compensatoire. S'il est en congé annuel, il reçoit une majoration de 50% ou un congé compensatoire.

Congé mobile

En outre des jours de fête chômés et payés, l'employé bénéficie de sept (7) jours additionnels chômés et payés par année, qu'il pourra prendre après entente avec son supérieur immédiat. Ces jours sont non-monnayables et non-cumulatifs.

27.04 Absence pour maladie

L'employé bénéficie de six (6) jours de congés dont il peut bénéficier en cas de maladie. Pour avoir droit à la rémunération, il doit aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible et fournir sur demande un certificat médical attestant qu'il a été malade.

Advenant qu'il lui soit requis d'utiliser l'assurance salaire prévue au régime collectif, le délai de carence lui est crédité jusqu'à un maximum d'une fois par année.

Les congés de maladie non utilisés sont monnayables à raison de 70 %, et ce, à la fin de chaque année dans la première semaine complète de décembre.

ARTICLE 28 DURÉE

28.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de la date de signature pour se terminer le 31 décembre 2028 et il est entendu que cette convention collective demeure valide dans tous ses effets jusqu'à la signature de la prochaine convention ou, à défaut d'une sentence arbitrale en tenant lieu.

ARTICLE 29 RÉTROACTIVITÉ

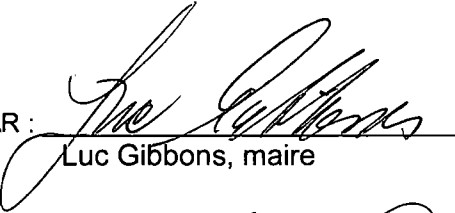
29.01 Pour les employés qui sont à l'emploi de la Ville à la date de la signature de la présente, l'employeur paiera la rétroactivité applicable en date du 1^{er} janvier 2024.

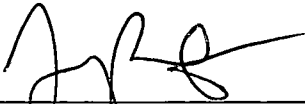
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINT-FÉLICIEN,

7 février 2025.

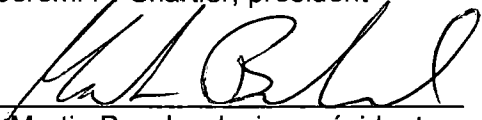
LA VILLE DE SAINT-FÉLICIEN

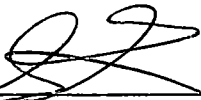
**SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES
DU QUÉBEC, SECTION LOCALE SAINT-
FÉLICIEN - SCFP 7172**

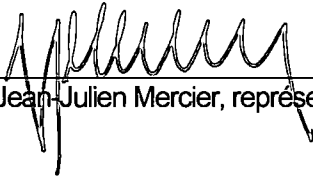
PAR : 
Luc Gibbons, maire

PAR : 
Jérémie P. Chartier, président

PAR : 
Me Louise Ménard, greffière

PAR : 
Martin Bouchard, vice-président

PAR : 
Steeve Gagnon, secrétaire

PAR : 
Jean-Julien Mercier, représentant SCFP

ANNEXE « A » LISTE D'ANCIENNETÉ SAINT-FÉLICIEN

POMPIERS SECTEUR ST-FÉLICIEN

Ordre d'ancienneté	N° d'employé	Nom	Date d'entrée en fonction	Date du transfert
1	225		1985-05-01	
2	219		1994-05-02	
3	472		2002-05-06	
4	493		2002-11-02	
5	155		2002-11-02	
6	600		2005-07-07	
7	683		2006-06-05	
8	680		2006-06-05	
9	684		2006-06-05	
10	773		2008-06-23	
11	772		2008-06-23	
12	771		2008-06-23	
13	783		2009-04-20	
14	975		2011-06-20	
15	464		2015-05-01	
16	1143		2015-06-15	
17	1158		2016-05-16	
18	1165		2016-05-16	
19	1161		2016-05-16	
20	1123		2015-02-02	2016-12-17
21	1350		2019-05-27	
22	1351		2019-05-27	
23	1353		2019-05-27	
24	1352		2019-05-27	
25	1355		2019-05-27	
26	1361		2019-05-27	2022-04-01
27	1606		2023-03-21	
28	1643		2023-06-19	
29	1644		2023-06-19	
30	1639		2023-06-19	
31	1432		2023-06-19	
32	1660		2023-10-02	
33	1659		2023-10-02	

ANNEXE « A » LISTE D'ANCIENNETÉ SAINT-PRIME

POMPIERS SECTEUR SAINT-PRIME

Ordre d'ancienneté	N° d'employé	Nom	Date d'entrée en fonction	Date du transfert
1	636		1993-11-23	
2	635		2001-06-13	
3	762		2008-06-02	
4	761		2008-06-02	
5	1122		2015-02-02	
6	1215		2017-01-17	
7	1213		2017-01-17	
8	1124		2018-02-12	
9	1377		2020-10-05	
10	1658		2023-10-02	
11	1657		2023-10-02	
12	971		2011-06-20	2023-09-01

ANNEXE « A » LISTE D'ANCIENNETÉ LA DORÉ

POMPIERS SECTEUR LA DORÉ

Ordre d'ancienneté	N° d'employé	Nom	Date d'entrée en fonction	Date du transfert
1	623		1994-09-06	
2	620		1995-04-03	
3	626		1998-09-13	
4	634		1998-11-13	
5	631		2001-02-05	
6	633		2004-11-11	
7	703		2007-03-26	
8	705		2007-03-26	
9	704		2007-03-26	
10	1198		2014-04-28	
11	1101		2014-04-28	
12	1100		2014-04-28	
13	1357		2019-05-27	
14	1527		2023-06-19	
15	1645		2023-06-19	

ANNEXE « B » SALAIRE

SALAIRE ANNEXE B

Salaire intervention, travaux caserne, entraînement et réunion					
Augmentation salariale	3,50%	IPC	IPC	IPC	IPC
Expérience	2024	2025	2026	2027	2028
À l'essai	20,44 \$	Min 2% Max 3%	Min 2% Max 3%	Min 2% Max 3%	Min 2% Max 3%
Section 1	24,79 \$				
Section 2	27,53 \$				
Section 3	29,51 \$				
Section 4	30,68 \$				
Lieutenant	33,75 \$				

Salaire formation Pompier 1 et secourisme en milieu de travail					
Augmentation salariale	3,50%	IPC	IPC	IPC	IPC
Année	2024	2025	2026	2027	2028
Classe 1,2,3	17,00 \$	Min 2% Max 3%	Min 2% Max 3%	Min 2% Max 3%	Min 2% Max 3%
Classe 4	17,00 \$				
Lieutenant	18,70 \$				

Salaire formation Autopompe, désincarcération, véhicule d'élévation, Pompier 2 et officier 1					
Augmentation salariale	14,00%	14,00%	IPC	IPC	IPC
Année	2024	2025	2026	2027	2028
Classe 4	25,15 \$	28,67 \$	Atteinte taux unique	Min 2% Max 3%	Min 2% Max 3%
Lieutenant	27,67 \$	31,54 \$			

Note A : IPC : Indice des prix à la consommation de Statistique Canada (variation moyenne des mois de l'année précédente, soit du 1^{er} octobre au 30 septembre, le tout applicable au 1^{er} janvier de l'année suivante).

Note 1 : La formation MDO ne sera pas considérée pour le changement d'échelon salarial, mais sera obligatoire pour être inscrit à l'examen de la section 4.

Note 2 : Pour les pompiers agissants comme moniteur une majoration de 2\$ / heure sera accordée pour la diffusion de pratique incendie.

ANNEXE « B-1 » SALAIRE

SALAIRE ANNEXE B-1

Pompier préventionniste-inspecteur						
Augmentation salariale		3,50%	IPC	IPC	IPC	IPC
Expérience	Gradation	2024	2025	2026	2027	2028
Base	5,00%	27,13 \$	Min 2% Max 3%	Min 2% Max 3%	Min 2% Max 3%	Min 2% Max 3%
Après 1 an	5,00%	28,91 \$				
Après 2 ans	5,00%	30,72 \$				
Après 3 ans	5,00%	32,53 \$				
Après 4 ans	5,00%	34,33 \$				
5 ans et plus	5,00%	36,14 \$				

Note A : IPC : Indice des prix à la consommation de Statistique Canada (variation moyenne des mois de l'année précédente, soit du 1^{er} octobre au 30 septembre, le tout applicable au 1^{er} janvier de l'année suivante).

Agent de prévention						
Augmentation salariale		3,50%	IPC	IPC	IPC	IPC
Expérience	Gradation	2024	2025	2026	2027	2028
Année 1	2,00%	18,93 \$	Min 2% Max 3%	Min 2% Max 3%	Min 2% Max 3%	Min 2% Max 3%
Année 2	2,00%	19,31 \$				
Année 3	2,00%	19,70 \$				
Année 4	2,00%	20,09 \$				
Année 5	2,00%	20,50 \$				
Année 6	2,00%	20,91 \$				

Note A : IPC : Indice des prix à la consommation de Statistique Canada (variation moyenne des mois de l'année précédente, soit du 1^{er} octobre au 30 septembre, le tout applicable au 1^{er} janvier de l'année suivante).

ANNEXE « C » PROCESSUS D'EXAMEN DE PROMOTION

1) Évaluation du rendement et du dossier personnel :

Outre l'application des normes applicables, la Ville évalue le rendement et le dossier personnel du candidat éligible qui a posé sa candidature, et ce, en fonction de critères uniformes :

- assiduité au travail lors d'interventions et de pratiques établies excluant les congés prévus à la convention collective;
- cours se rattachant à la fonction de pompier;
- évaluation du pompier par l'employeur ou son représentant.

2) Examen écrit :

La Ville fait passer un examen écrit et uniforme aux candidats éligibles qui ont posé leur candidature.

Avis d'examen :

L'avis d'examen doit mentionner le lieu, la date et l'heure où est tenu l'examen.

3) Examen oral :

La Ville fait passer un examen oral de difficultés relativement équivalentes aux pompiers.

La Ville informe le candidat du lieu, de la date et de l'heure où est tenu l'examen.

4) Examen pratique :

La Ville fait passer un examen pratique de difficultés relativement équivalentes.

La Ville informe le candidat du lieu, de la date et de l'heure où est tenu l'examen.

5) Examen médical :

Le candidat est soumis à un examen médical qu'il doit réussir selon les critères établis par l'autorité compétente pour les officiers, sinon pour les pompiers.

6) Calcul des points

- a) L'évaluation du rendement et du dossier personnel, max 15 points.
- b) L'examen écrit, max 25 points.
- c) L'examen oral, max 25 points.
- d) L'examen pratique, max 25 points.
- e) Par année d'ancienneté du candidat interne, un (1) point par année, maximum 10 points.

Le candidat doit réussir chacun de ses examens avec une moyenne de 70 % s'il ne veut pas voir sa candidature écartée.

7) Affichage des résultats

Le résultat de chaque examen en b), c) et d) est transmis progressivement au candidat pour les examens complétés et corrigés, soit l'application du dernier alinéa de l'item 6, y mettant fin au processus.

Advenant la nécessité de recruter à l'extérieur, le processus ci-haut s'applique en l'adaptant.