

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-4828

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-6994

EMPLOYEUR VILLE DE NEUVILLE 230, RUE DU PÈRE-RHÉAUME NEUVILLE QC G0A 2R0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE NEUVILLE - SCFP 7178 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 3900 MONTRÉAL QC H2M 2V6 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2025-10-07	Nombre de salariés visés : 23	Date début : 2022-01-01
Date dépôt : 2025-10-16		Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2025-10-20
Date

Registre des documents en relations du travail

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

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

CONVENTION COLLECTIVE

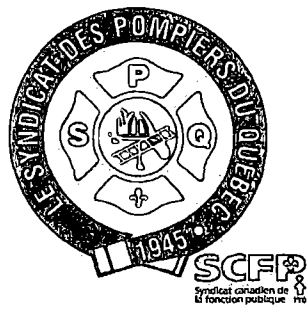
ENTRE

LA VILLE DE NEUVILLE
ci-après désignée : « l'Employeur »



ET

**LE SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC,
SECTION LOCALE NEUVILLE-SCFP 7178**



Handwritten signature and date: 2025-10-15

ci-après désigné : « le Syndicat »

2022-2027

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – But de l’entente	3
Article 2 – Discrimination et harcèlement.....	3
Article 3 – Droit des parties	3
Article 4 – Validité et interprétation	3
Article 5 – Définitions	4
Article 6 – Régime syndical.....	6
Article 7 – Ancienneté	7
ARTICLE 8 – Processus de sélection.....	8
Article 9 – Heures de travail, salaires, primes.....	9
ARTICLE 10 – Congés fériés	9
ARTICLE 11 – Santé et sécurité au travail.....	10
article 12 – Accident du travail.....	11
article 13 – Sanctions disciplinaires et recours.....	11
article 14 – Procédures de règlement de griefs.....	12
Article 15 – Sécurité d’emploi et autres	13
Article 16 – Formation et entraînement.....	13
Article 17 – Vacances.....	14
Article 18 – Uniformes et accessoires.....	15
ARTICLE 19 – Dispositions diverses	15
Article 20 – Durée de la convention	17
annexe A – Liste d’ancienneté.....	19
Annexe B – Salaires et primes	20

ARTICLE 1 – BUT DE L'ENTENTE

- 1.01 La convention collective a pour but de déterminer les conditions de travail de tous les salariés visés par l'accréditation, d'établir des relations harmonieuses entre l'Employeur et les salariés ainsi que d'établir une procédure précise afin de régler toute mésentente possible.

ARTICLE 2 – DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

- 2.01 L'Employeur, ses représentants, le Syndicat et les salariés n'exercent aucune discrimination à l'égard d'un salarié, conformément aux dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne*, et à tout autre loi ou règlement applicable.
- 2.02 L'Employeur, ses représentants, le Syndicat et les salariés n'exercent aucune forme de harcèlement envers un salarié et tous collaborent à fournir un climat de travail sain.

ARTICLE 3 – DROIT DES PARTIES

- 3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur d'exercer ses fonctions de direction, de gérance et d'administration tout en tenant compte des clauses de la convention collective.
- 3.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique représentant de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation numéro AQ-2001-6994 émis le 15 avril 2016 et modifié le 19 mai 2023 par le Tribunal administratif du travail.
- 3.03 La convention s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation syndicale.
- 3.04 Aucune entente impliquant un salarié n'est valable à moins d'être approuvée et signée par le Syndicat.
- 3.05 Les personnes en dehors de l'unité de négociation ne peuvent effectuer du travail normalement ou pouvant être accompli par les salariés qui en font partie, si cela a pour effet de diminuer le nombre de salariés lors des interventions.

ARTICLE 4 – VALIDITÉ ET INTERPRÉTATION

- 4.01 La nullité d'une clause de la convention collective occasionnée par une loi ou un règlement d'ordre public ne met pas en cause la validité des autres clauses de la convention. Cette clause est automatiquement modifiée afin d'être conforme à la loi ou au règlement.

- 4.02 Les parties reconnaissent les règles d'interprétations suivantes, mais sans s'y limiter :
- Dans la convention, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte;
 - À moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier comprend le pluriel et vice-versa.

Les dispositions de la présente convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble, de manière à leur conférer toute leur portée.

ARTICLE 5 – DÉFINITIONS

Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions et les termes suivants signifient :

5.01 **Ancienneté**

Désigne la durée de service d'un salarié chez l'Employeur depuis son embauche. Pour acquérir son droit de cumuler l'ancienneté, un salarié doit avoir accompli et réussi sa période d'essai. Sa période d'essai terminée, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et il acquiert son droit d'ancienneté rétroactivement à la date de son embauche, à la suite d'une résolution du conseil confirmant la réussite de sa période d'essai et la confirmation de son embauche.

5.02 **Convention**

Désigne la présente convention collective de travail.

5.03 **Employeur**

Désigne la Ville de Neuville. Pour l'application de la Convention, les représentants de l'Employeur sont, non limitativement, le directeur général et le directeur du Service de protection incendie ainsi que les cadres du service de protection incendie de la Ville de Neuville.

5.04 **Entraînement**

Désigne la période où le salarié est tenu, à la demande de l'Employeur, d'assister et de participer à un entraînement pratique sur les équipements du Service, les programmes et les méthodes de travail en vue d'assurer le maintien des compétences et la mise à jour des connaissances.

5.05 **Formation**

Désigne une activité d'apprentissage tant dans son cadre théorique que pratique, permettant aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences, telle que *Pompier I*.

5.06 **Grief**

Désigne une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la Convention. Est assimilée à un grief, toute mésentente portant sur des conditions de travail.

5.07 **Intervention / appel d'urgence**

Désigne l'ensemble des cartes d'appels ouvertes à la centrale 911 ou au centre secondaire d'urgence incendie, impliquant un pompier sur le territoire de la Ville de Neuville. Plus précisément, tout travail effectué par un salarié avec les véhicules et autres équipements du Service en rapport avec le combat, l'extinction d'incendie, la sauvegarde des personnes, des biens et de l'environnement;

- i) Le temps calculé pour une intervention débute à compter du moment où l'alarme est donnée et se termine après la remise en état des appareils et équipements utilisés à la suite de l'intervention, dans l'état où ils étaient avant l'intervention, lorsque l'officier en charge annonce la fin des activités;
- ii) Le salarié peut quitter la caserne lorsqu'il a terminé l'intervention, que l'officier en charge est avisé et qu'il a donné son autorisation.

5.08 **Lieutenant**

Désigne le salarié ayant le titre de lieutenant et qui a notamment pour mandat d'assurer les tâches spécifiques qui lui sont demandées et a la responsabilité de diriger un ou des groupes de salariés en intervention.

5.09 **Période d'essai**

Désigne la période nécessaire à l'Employeur pour évaluer le rendement d'un salarié engagé à titre de pompier. La période d'essai est de douze (12) mois.

Le pompier à l'essai bénéficie des dispositions de la présente Convention. Le pompier à l'essai ne peut se prévaloir de la procédure de griefs et d'arbitrage lorsque l'Employeur met fin à son emploi.

5.10 **Représentant syndical**

Désigne une personne mandatée par le Syndicat ou le Bureau du SPQ pour représenter le salarié.

5.11 **Salarié - Pompier**

Le salarié visé par le certificat d'accréditation.

Au terme de la Convention, le mot « pompier » est utilisé pour désigner les pompiers à temps partiel du service incendie de Neuville.

5.12 **Service**

Désigne le service de sécurité incendie de la Ville de Neuville.

5.13 **Syndicat**

Désigne le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Neuville-SCFP-7178.

5.14 **Travail commandé**

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

ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL

6.01 Tout salarié doit, pour conserver son emploi, adhérer au syndicat et en demeurer membre.

6.02 L'Employeur retient sur chaque paie de chaque salarié, la cotisation syndicale dont le montant et les modalités de retenue sont fixés par le Syndicat et communiqués à l'Employeur.

6.03 L'Employeur paie par chèque ou dépôt direct l'argent perçu au cours de chaque mois dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant et fournit au secrétaire général du SPQ une liste des salariés indiquant pour chacun d'eux les montants perçus au cours du mois de précompte.

6.04 L'Employeur reconnaît les membres du bureau syndical comme étant les représentants des salariés visés par l'accréditation. Une liste des représentants syndicaux est maintenue à jour et fournie à l'Employeur lors de toute modification de celle-ci.

6.05 L'Employeur reconnaît le conseiller et le procureur syndical mandatés par le Syndicat. Les représentants syndicaux peuvent être accompagnés du conseiller ou du procureur syndical lors de toute rencontre avec l'Employeur. Après en avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, le conseiller ou le procureur syndical peut rencontrer un représentant syndical ou un salarié sur les lieux du travail, pendant les heures de travail. Une telle autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

6.06 L'Employeur reconnaît le comité de négociation syndical composé d'un maximum de trois (3) salariés.

6.07 Le Syndicat peut afficher aux tableaux fournis par l'employeur ses avis de convocation à ses assemblées ainsi que tout autre document à l'intention de ses membres.

6.08 L'Employeur accorde une banque annuelle de vingt-cinq (25) heures non cumulatives pour l'ensemble des représentants syndicaux afin d'assister à des rencontres avec l'Employeur. Les heures sont rémunérées selon les heures réellement effectuées, au taux horaire indiqué à l'annexe « B ».

L'Employeur accorde une banque de quinze (15) heures non cumulatives par représentants syndicaux afin d'assister aux séances de négociation, de conciliation ou de médiation de la Convention. Un maximum de deux (2) représentants syndicaux peuvent être présents. Les heures sont rémunérées selon les heures réellement effectuées, au taux horaire indiqué à l'annexe « B ».

ARTICLE 7 – ANCIENNETÉ

7.01 Le salarié conserve et accumule son ancienneté, dans les cas suivants :

- lorsqu'elle est en retrait préventif en raison de sa grossesse, en congé de maternité, qu'il est en congé de paternité ou en congé parental ;
- lorsqu'il est absent pour cause d'une lésion professionnelle survenue dans l'exercice de ses fonctions pour le Service et reconnue par la CNESST pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- lorsqu'il est absent pour des raisons de maladie ou d'accident pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.

7.02 Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants :

- il démissionne;
- il est congédié pour une cause juste et suffisante et ce congédiement n'est pas annulé;
- il est absent pour cause d'une lésion professionnelle survenue dans l'exercice de ses fonctions pour le Service et reconnue par la CNESST pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- il a été mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.

7.03 Considérant les besoins du Service, le directeur du Service peut accorder, à tout salarié qui en fait la demande écrite et ayant minimalement cinq (5) ans d'ancienneté, un congé sans solde d'un minimum de trois (3) mois et d'un maximum d'un (1) an. La demande doit être faite au moins trente (30) jours avant le début du congé.

Le salarié bénéficiant d'un congé sans solde ne peut demander à nouveau un tel congé avant une période de cinq (5) ans.

Le salarié en congé sans solde n'a pas droit aux bénéfices de la Convention. À son retour de congé le pompier est réintégré avec l'ancienneté qu'il avait accumulée au moment de son départ.

L'Employeur peut refuser qu'un salarié revienne au travail avant la fin de la durée convenue de son congé sans solde.

Le salarié doit confirmer à l'Employeur la date de son retour au moins un (1) mois avant sa date effective de retour.

Si le salarié ne se rend pas disponible pour le travail dans les deux (2) semaines suivant la fin de la durée convenue de son congé sans traitement, il est réputé avoir démissionné.

7.04 **Liste d'ancienneté**

La liste d'ancienneté de tous les salariés visés par la Convention est jointe à l'annexe « A ».

Cette liste est mise à jour automatiquement par l'Employeur et transmise au Syndicat lors de l'ajout ou de la démission d'un salarié.

Chaque salarié a une date d'ancienneté unique déterminant son rang d'ancienneté. Il ne peut y avoir plus d'un (1) salarié avec une même date d'ancienneté. Si deux (2) salariés ou plus ont la même date d'embauche, un tirage au sort déterminera le rang d'ancienneté.

7.04 Lorsqu'un salarié revient à son poste, à la suite d'une absence autorisée par la présente Convention, il réintègre le poste qu'il occupait au moment de son départ, dans la mesure où celui-ci existe encore et conserve l'ancienneté cumulée, lorsque prévu par la Convention.

ARTICLE 8 – PROCESSUS DE SÉLECTION

8.01 Tout poste vacant, que l'Employeur décide de combler, nouvellement crée ou substantiellement modifié, doit être affiché dans les trente (30) jours suivant la libération, la modification ou la création de ce poste par l'Employeur, à l'endroit convenu entre les parties pendant quinze (15) jours. Les délais peuvent être modifiés selon les besoins de l'Employeur. Une copie de cet avis est remise immédiatement au Syndicat.

8.02 L'avis d'affichage indique :

- La date d'affichage;
- La durée de période d'affichage;
- Le titre du poste de travail;
- Une description sommaire de la nature du travail;
- L'horaire et le taux de salaire;

- La compétence requise et la date d'entrée en fonction;
 - Le dépôt du curriculum vitae;
 - Tout autre document exigé par l'Employeur (attestation d'études, lettre de présentation, etc.).
- 8.03 Dès la fin de la période d'affichage, l'Employeur procède à l'évaluation des candidats. À compétences égales, l'ancienneté est le facteur déterminant de la sélection. Le candidat est nommé par résolution du conseil municipal au plus tard soixante (60) jours suivant la fin de l'affichage, ou à la première séance régulière du conseil municipal suivant la période de soixante (60) jours.

ARTICLE 9 – HEURES DE TRAVAIL, SALAIRES, PRIMES

- 9.01 Un salarié qui est appelé pour travailler en intervention a droit à un minimum de trois (3) heures de rémunération. Cela exclut les pratiques, rencontres, formations ou tout autre travail commandé, prévu ou convenu qui est rémunéré selon le temps réel.
- 9.02 Lorsqu'une intervention se poursuit après huit (8) heures, le salarié est rémunéré à taux et demi.
- 9.03 Les taux de salaire applicables sont énumérés à l'annexe « B ».
- 9.04 Lors d'un rappel, alors que le salarié a terminé l'intervention et a quitté la caserne, il est rémunéré pour un autre minimum de trois (3) heures, tel que décrit à l'article 9.01. Lorsque l'intervention n'est pas terminée, il est rémunéré en temps continu.
- 9.05 Les pompiers sont rémunérés deux fois par année, soit le ou vers la première semaine de juillet et le ou vers le 15 janvier.

ARTICLE 10 – CONGÉS FÉRIÉS

- 10.01 Les treize (13) journées mentionnées ci-dessous seront payées à temps et demi lors d'appel au travail pour raison d'intervention en incendie.
- La veille du jour de l'An
 - Le jour de l'An *
 - Le lendemain du jour de l'An
 - La Journée nationale des Patriotes *
 - Le Vendredi saint
 - Le lundi de Pâques *
 - La fête nationale du Québec *
 - La fête du Canada *

- La fête du Travail *
- L'Action de grâce *
- La veille de Noël
- Le jour de Noël *
- Le lendemain de Noël

10.02 L'Employeur verse une indemnité, pour chaque jour férié identifié d'un astérisque, soit les jours fériés prévus à la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur la fête nationale*, égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes précédant la semaine du congé. L'indemnité exclut les heures supplémentaires.

ARTICLE 11 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 11.01 L'Employeur s'engage à respecter les mesures prévues par les lois et règlements en matière de santé et de sécurité au travail.
- 11.02 L'Employeur doit collaborer avec le Syndicat à promouvoir et à développer des mesures et des méthodes de travail visant à protéger la santé et à assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des salariés.
- 11.03 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le comité de santé et de sécurité du travail (comité de SST) existant de l'Employeur. Deux (2) représentants des salariés peuvent assister aux rencontres de ce comité.
- 11.04 L'Employeur fournit aux salariés tous les équipements de protection individuelle jugés utiles par le comité de SST et répondant aux normes de sécurité.
- 11.05 L'Employeur fournit aux salariés les équipements de protection individuelle suivants pour les interventions :
- Deux (2) paires de gants de combat incendie;
 - Deux (2) cagoules;
 - Une (1) lumière pour le bunker;
 - Un (1) habit de combat complet ;
 - Un (1) dispositif de dénombrement;
 - Une (1) paire de bottes de combat en cuir après sa période d'essai;
 - Une (1) paire de bama.
- 11.06 L'Employeur consent à faire inspecter les camions incendie ainsi que les APRIA par deux (2) pompiers pour deux (2) heures chacun de rémunération par semaine. Si l'inspection doit se poursuivre, les pompiers sont rémunérés en temps continu, s'ils sont autorisés par l'Employeur.

- 11.07 L'Employeur remet au Syndicat, annuellement, une liste à jour détaillant l'ensemble des équipements de protection individuelle.

ARTICLE 12 – ACCIDENT DU TRAVAIL

- 12.01 L'Employeur doit signer la déclaration d'accident dûment remplie, en remettre copie au salarié et lui permettre de prendre connaissance de son contenu avant d'y apposer sa signature.
- 12.02 Le salarié victime d'une lésion ou maladie professionnelle obtient de l'Employeur des avances équivalentes aux indemnités payables par la CNESST. Le salarié doit avoir préalablement signé les formulaires nécessaires relatifs à leur remboursement par la CNESST ou par lui-même.
- 12.03 Le pompier victime d'une lésion professionnelle dans l'exercice de ses fonctions pour le Service est indemnisé conformément à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001.
- 12.03.01 Pour les quatorze (14) premiers jours d'absence, l'Employeur verse au pompier l'indemnité suivante : 100% du salaire net de l'emploi le plus rémunérateur occupé lors de la lésion professionnelle et/ou des emplois occupés, jusqu'à concurrence du maximum annuel assurable par la CNESST.
- 12.03.02 Le fardeau de démontrer le salaire le plus rémunérateur appartient au pompier.
- 12.03.03 À partir de la quinzième (15^e) journée d'absence, le pompier est indemnisé, le cas échéant, uniquement par la CNESST.
- 12.03.04 Advenant le cas, où la reconnaissance de la lésion professionnelle est refusée par la CNESST, le pompier rembourse à l'Employeur toutes les sommes versées en application du présent article.

ARTICLE 13 – SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET RECOURS

- 13.01 L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.
- 13.02 Un avis écrit est transmis au salarié concerné pour l'informer de la sanction disciplinaire ou administrative dont il fait l'objet. L'avis comprend une description de l'infraction, il est porté au dossier du salarié et une copie est acheminée sans délai au Syndicat.
- 13.03 Une sanction disciplinaire ou administrative peut être soumise à la procédure de règlement de griefs et à l'arbitrage, selon les modalités prévues à cet effet.

- 13.04 Toute sanction inscrite au dossier du salarié doit automatiquement être effacée dix-huit (18) mois après l'événement qui l'a amenée, sauf s'il y a récurrence durant la même période de dix-huit (18) mois. Ce délai est toutefois prolongé d'une durée égale à toute période d'absence excédant un (1) mois.
- 13.05 Aucune sanction ne peut être prise contre un salarié après un délai de quarante-cinq (45) jours de la connaissance de l'événement pouvant motiver cette mesure.
- 13.06 Toute plainte, rapport d'appréciation ou note lié à la prestation de travail d'un salarié doit être porté à la connaissance du salarié concerné avant d'être inscrit à son dossier. Une copie du document est remise au Syndicat et au salarié sans délai.
- 13.07 Tout salarié peut consulter son dossier après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur et sous préavis d'au moins quarante-huit (48) heures. Il peut être accompagné d'un représentant du Syndicat. Les dossiers du personnel pompier sont conservés par la direction générale.
- 13.08 Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical lorsque l'Employeur le convoque pour tout motif pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire ou administrative. Le salarié doit être avisé des éléments qui lui sont reprochés, par écrit et dans un délai de quarante-huit (48) heures, avant la rencontre. Le Syndicat reçoit copie de l'avis.

ARTICLE 14 – PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 14.01 Le salarié qui a une plainte à formuler peut rencontrer l'Employeur, le directeur du Service et/ou le directeur général, pour en discuter. Il peut être accompagné, s'il le désire, d'un représentant syndical.
- 14.02 Étapes du grief :
- i) Le Syndicat soumet le grief à l'Employeur dans les quarante-cinq (45) jours suivant la connaissance de l'événement qui lui donne naissance.
 - ii) L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les soixante (60) jours de la réception du grief.
 - iii) Le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage si l'Employeur n'a pas répondu au grief dans le délai prévu ou si sa réponse n'est pas satisfaisante. L'Employeur est avisé par écrit.
- 14.03 Lorsque plusieurs griefs individuels de même nature sont déposés, ils peuvent être regroupés, faire l'objet d'un grief collectif et être traités ensemble afin de simplifier la procédure et d'éviter des répétitions.
- 14.04 Un vice de forme dans la rédaction du grief n'entraîne pas la nullité du grief.

- 14.05 À défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions du *Code du travail*.
- 14.06 La décision de l'arbitre est sans appel et lie les parties. Chaque partie assume ses propres frais d'arbitrage, mais assume à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre. La partie qui demande une remise d'audition assume entièrement les frais de l'arbitre.

ARTICLE 15 – SÉCURITÉ D'EMPLOI ET AUTRES

- 15.01 Dans le cas de fusion, régionalisation, annexion, desserte ou toute autre opération similaire, l'Employeur s'engage à maintenir l'emploi et toutes les conditions de travail des salariés couverts par la Convention.
- 15.02 Dans le cas où l'Employeur désire maintenir un ou des salariés en garde interne de manière régulière, il doit négocier avec le Syndicat les conditions de travail et la procédure d'embauche qui ne sont pas couvertes par la Convention et qui découlent de la mise en place de la nouvelle structure.
- 15.03 Dans le cas de mésentente, la procédure de grief s'applique comme s'il s'agissait d'un arbitrage de différend. L'Employeur applique sa décision de manière temporaire jusqu'au moment où le différend est entendu et réglé par un arbitre.
- 15.04 L'Employeur convient, dans un délai raisonnable, de fournir le plus tôt possible la formation nécessaire au salarié visé par un changement qui survient dans le Service, qu'il s'agisse de changements relatifs à l'implantation de nouveaux équipements, de changements apportés à l'utilisation des équipements ou de procédés de travail.

ARTICLE 16 – FORMATION ET ENTRAÎNEMENT

16.01 Entraînement annuel

- i) L'Employeur fournit un entraînement minimum de trente-six (36) heures annuellement, par séances minimales de trois (3) heures, incluant la réunion mensuelle qu'il inscrit au calendrier des entraînements mensuels. À ces heures, l'Employeur assure un minimum de six (6) heures flottantes additionnelles pour la formation des pompiers.
- ii) Toute absence à un entraînement doit être autorisée au préalable par l'Employeur. Les salariés sont rémunérés selon ce qui est prévu à la Convention lors des entraînements. Toute absence pour cause de maladie, raisons familiales ou lorsque l'employé est à son emploi principal, est un motif d'absence accepté par l'Employeur. Au minimum, les salariés doivent assister à huit (8) entraînements par année. Si cela est impossible à cause des raisons d'absence mentionnées ci-haut, l'Employeur offre une reprise dans la mesure de sa capacité à adapter le calendrier de formation.

16.02 Le calendrier des entraînements est remis aux salariés avant le 31 janvier de chaque année. Advenant un changement dans les dates, l'Employeur informe les salariés affectés par ce changement dix (10) jours avant la date prévue de l'entraînement.

En cas d'ajout, l'Employeur doit prévenir les salariés, dans la mesure du possible, dix (10) jours avant toute formation ou selon un accord effectué avec le Syndicat.

16.03 **Formation**

- i) Un salarié assigné en formation par l'Employeur est rémunéré pour toutes les heures passées en formation.
- ii) Pour le salarié assigné en formation, l'Employeur paie les frais de cours et de documents. Les repas et déplacements sont remboursés selon la Politique de l'Employeur en vigueur.

16.04 Chaque officier est rémunéré afin de préparer les formations de maintien des compétences des pompiers, lorsque nécessaire et sur autorisation de l'Employeur.

16.05 Pour une absence de plus de six (6) mois, le salarié doit se conformer à un programme de mise à niveau de l'Employeur.

ARTICLE 17 – VACANCES

17.01 Tout pompier a droit à une compensation du salaire gagné pour tenir lieu de vacances tel que défini ci-après. Pour le calcul de l'indemnité, la période de référence est du 1^{er} janvier au 31 décembre. Ladite compensation est versée sur chaque paie, et ce, conformément aux pourcentages suivants :

Un montant de vacances sera versé sur la paye de chaque pompier selon le barème suivant:

- De l'embauche à moins de trois (3) années d'ancienneté : 6%
- De trois (3) ans à moins de cinq (5) ans d'ancienneté : 8%
- De cinq (5) ans à moins de sept (7) ans d'ancienneté : 8,8%
- De sept (7) ans à moins de dix (10) ans d'ancienneté : 9,6%
- De dix (10) ans à moins de quinze (15) ans d'ancienneté : 10%
- De quinze (15) ans à moins de vingt (20) ans d'ancienneté : 10,8%
- Vingt (20) ans et plus d'ancienneté : 12%

ARTICLE 18 – UNIFORMES ET ACCESSOIRES

18.01 L'Employeur fournit les pièces d'uniformes et accessoires suivants :

- Une (1) chemise manche courte;
- Deux (2) chandails manches courtes du service incendie;
- Un (1) pantalon;
- Une (1) ceinture;
- Un (1) gilet de laine style commando;
- Un (1) manteau quatre (4) saisons au besoin;
- Une (1) paire de bottes ou de souliers de sécurité à retrait rapide.

Les pièces d'uniformes et accessoires sont la propriété de l'Employeur et doivent être utilisés aux fins exclusives du Service.

Sur présentation des pièces d'uniformes et accessoires, l'Employeur peut les remplacer, au besoin. Cependant, l'Employeur fournit au maximum une paire de bottes ou de souliers de sécurité à retrait rapide par durée de convention.

ARTICLE 19 – DISPOSITIONS DIVERSES

19.01 Lorsqu'il y a de la garde interne ou de la garde lors d'événement, un minimum de quatre (4) pompiers, dont trois (3) sont syndiqués, lorsque cela est possible, sont affectés à ces tâches.

19.02 L'Employeur s'engage à maintenir un minimum de vingt-deux (22) pompiers à l'emploi et, dans la mesure du possible, quatre (4) officiers.

19.03 Les pompiers bénéficient d'une assurance vie de cent mille dollars (100 000 \$) pour blessure ou décès dans l'exercice de leurs fonctions. Le coût de la prime est défrayé par l'Employeur. Une copie de l'avenant est remise au Syndicat.

Lors des renouvellements, une copie est remise au Syndicat.

19.04 Un montant équivalent au déductible de l'assurance du véhicule personnel du salarié (maximum de cinq cents dollars (500 \$) avec pièces justificatives) est versé au salarié qui a un accident avec un véhicule personnel lors d'un appel d'urgence pour se rendre à la caserne ou sur les lieux d'une intervention et pour lequel une réclamation a été soumise à l'assureur. Cependant, le salarié devra remettre une copie du rapport d'un agent de la paix démontrant qu'il a respecté le *Code la sécurité routière*. En cas d'absence de rapport d'un agent de la paix, le déductible d'assurance ne sera pas versé au salarié.

- 19.05 Le pompier qui voit son permis suspendu ou qui perd son permis de conduire voit son lien d'emploi maintenu si la suspension ou la perte est d'une durée de douze (12) mois et moins. Durant cette période, il peut participer aux entraînements et aux interventions s'il peut se faire transporter sur les lieux.

Le salarié informe sans délai l'Employeur de la révocation ou de la suspension de son permis de conduire pour une raison médicale, problème physique ou toute autre raison.

- 19.06 L'exécutif syndical peut se servir du moyen de télécommunication fourni par la Ville afin de convoquer les pompiers, et ce, avec l'autorisation de la Ville.

- 19.07 L'Employeur fournit un repas sur place aux pompiers dans les cas suivants :

- 1) Lorsqu'un pompier est en intervention pendant les heures de repas suivantes :
 - a) Pour le déjeuner entre 6 h 30 et 8 h
 - b) Pour le dîner, entre 11 h 30 et 13 h
 - c) Pour le souper, entre 17 h et 18 h 30
- 2) Lorsqu'une intervention ou un travail commandé est d'une durée de quatre (4) heures et plus et que le travail doit se poursuivre.
- 3) De plus, l'Employeur offre des breuvages et des collations lors des interventions.

Les repas servis aux pompiers ne doivent pas avoir pour effet de prolonger la durée de l'intervention.

Lorsque l'Employeur ne peut fournir le repas aux pompiers, ceux-ci recevront sur leur paie, le montant de l'allocation de repas comme compensation.

Un employé qui est tenu d'engager des dépenses dans le cadre d'une formation, d'une participation à un comité d'étude ou dans toute autre activité professionnelle à l'extérieur de son lieu de travail, et après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur, sera remboursé, sur présentation des pièces justificatives.

- | | |
|------------|----------|
| - déjeuner | 13,75 \$ |
| - dîner | 18,90 \$ |
| - souper | 28,50 \$ |

19.08 L'Employeur offre un montant maximal de deux-cent-cinquante dollars (250 \$) par année civile pour une d'activité physique. Le salarié se voit rembourser ce montant sur réception d'une copie de la facture et d'une preuve d'inscription.

Pour les années 2025, 2026 et 2027, ce montant maximal passe à trois-cent-cinquante dollars (350 \$) par année civile.

Les preuves d'inscription et les copies de factures doivent être transmises à l'Employeur dans un délai de soixante (60) jours suivant l'inscription.

La demande de remboursement avec les pièces justificatives doit être soumise aux services des finances de la Ville de Neuville dans les trente (30) jours avant la période de paie. Les frais seront remboursés aux pompiers, selon l'article 9.05.

19.09 Le travail commandé est réparti équitablement selon les compétences requises et selon le processus du plus ancien ayant le moins d'heures cumulées annuellement et est remis à zéro (0) à chaque mois de décembre.

Cette liste est accessible aux salariés.

19.10 L'Employeur fournit à l'ensemble des salariés une carte d'identification d'employé du SSI de Neuville, avec une plaque métallique à l'effigie du SSI de Neuville, ainsi que le portefeuille, à la fin de sa période d'essai.

ARTICLE 20 – DURÉE DE LA CONVENTION

20.01 Du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2027.

20.02 La Convention entre en vigueur le jour de sa signature par les parties.

20.03 Les annexes et lettres d'ententes font partie intégrante de la Convention.

20.04 L'Employeur fournit à chaque salarié une copie de la Convention.

20.05 La Convention demeure en vigueur même après sa date d'expiration jusqu'à la signature d'une nouvelle entente ou d'une sentence arbitrale en tenant lieu.

Les parties conviennent de la rétroaction des augmentations salariales du 1^{er} janvier 2022 jusqu'à la signature et la clause 19.08 pour l'année 2024. Le paiement de la rétroaction sera payée aux salariés au plus tard, dans les 60 jours de la signature de la présente convention par les parties.

20.06 La Convention n'a aucun effet rétroactif, sauf quant à ce qui est prévu au présent article 20.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À NEUVILLE CE 7^E JOUR DE octobre 2024.

VILLE DE NEUVILLE

SYNDICAT DES POMPIERS ET
POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION
LOCALE NEUVILLE



Par : Bernard Gaudreau

Maire



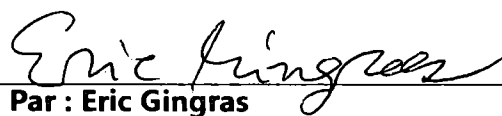
Par : Manuel Barthe

Président



Par : Marie-Krystine Beauregard

Directrice générale



Par : Eric Gingras

Vice-Président

ANNEXE A – LISTE D’ANCIENNETÉ

Nom	Titre	Date d’entrée en fonction
	Pompier	1er janvier 1974
	Pompier	1er janvier 1974
	Directeur adjoint	1er janvier 1985
	Lieutenant	08 septembre 1998
	Pompier	06 août 2001
	Pompier	06 novembre 2006
	Lieutenant	04 octobre 2010
	Pompier	04 octobre 2010
	Pompier	02 avril 2013
	Pompier	02 décembre 2013
	Pompier	02 décembre 2013
	Lieutenant	1er décembre 2014
	Pompier	07 avril 2015
	Pompier	04 avril 2016
	Pompier	04 avril 2016
	Pompière	04 avril 2016
	Lieutenant	05 mars 2018
	Pompier	07 mai 2018
	Pompier	07 mai 2018
	Pompier	06 novembre 2023
	Pompier	06 novembre 2023

ANNEXE B – SALAIRES ET PRIMES

	2022 (1 ^{er} janvier au 9 juillet)	2022 (10 juillet au 31 décembre)	2023	2024	2025	2026	2027
	2,0 %	0,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
Pompiers	24,85 \$	24,97 \$	25,59 \$	26,23 \$	26,89 \$	27,56 \$	28,25 \$
Lieutenant	10 % du salaire pompier						

- * Le tarif horaire est établi pour toutes les activités incluant l'intervention.
- * Le lieutenant éligible qui agit à titre de lieutenant a la rémunération du lieutenant qu'il remplace.
- * Le lieutenant qui prend le poste de commandement a la rémunération du cadre du service qu'il remplace.

Activités : prévention, formations, pratiques, travaux, commandes, entraînements, etc.