

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

Objet : Convention collective (P)

N° certificat : DQ-2024-5322

N° dossier d'accréditation : AM-2001-7632

<p>EMPLOYEUR</p> <p>VILLE DE RICHELIEU 200, BOULEVARD RICHELIEU RICHELIEU QC J3L 3R4</p> <p>Secteur d'activité : Secteur municipal</p>		
<p>ASSOCIATION</p> <p>SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE RICHELIEU – SCFP 7220 565, BOUL CRÉMAZIEE , 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p>TIERS</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 2144, RUE KING OUEST, BUREAU 170, SHERBROOKE QC J1J 2E8</p>		
<p>Date signature : 2025-10-29</p> <p>Date dépôt : 2025-11-03</p>	<p>Nombre de salariés visés : 20</p>	<p>Date début : 2025-10-29</p> <p>Date d'expiration : 2027-10-25</p>

Remarque :

Yao Aimé Goli
 Préposé(e) à l'émission

2025-11-13
 Date

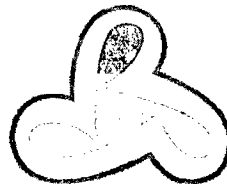
REÇU - RDRT

03 NOV. 2025

Registre des documents
en relations du travail

CONVENTION COLLECTIVE

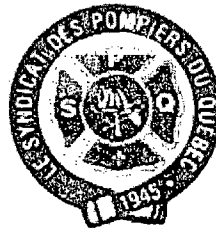
ENTRE



Richelieu

LA VILLE DE RICHELIEU

ET



**SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC,
SECTION LOCALE RICHELIEU – SCFP 7220**

DU 26 OCTOBRE 2022 AU 31 DÉCEMBRE 2027

TABLE DES MATIÈRES

1- BUT DE L'ENTENTE	3
2- NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL.....	3
3- DROIT DES PARTIES	3
4- VALIDITÉ ET INTERPRÉTATION	3
5- DÉFINITION DES TERMES	4
6- RÉGIME SYNDICAL.....	13
7- ANCIENNETÉ.....	14
8- PROMOTION ET NOMINATION.....	15
9- RÉPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL	17
10- SALAIRES, PRIMES ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	18
11- CONGÉS FÉRIÉS, MALADIES, ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX ET CONGÉS PARENTAUX	20
12- ASSURANCE.....	21
13- SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	21
14- ACCIDENT DU TRAVAIL	23
15- SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET RECOURS	23
16- PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	25
17- SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	26
18- FORMATION ET ENTRAÎNEMENT	26
19- VACANCES ANNUELLES	28
20- UNIFORMES	28
21- DISPOSITIONS DIVERSES	29
22- ENTRETIEN DES VÉHICULES	30
23- GARDE HIVERNALE.....	31
24- DURÉE DE LA CONVENTION.....	32
ANNEXE « A » – LISTE D'ANCIENNETÉ ET FONCTION DES SALARIÉS.....	34
ANNEXE « B » – AUGMENTATIONS SALARIALES 2022-2027	35

1- BUT DE L'ENTENTE

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

2- NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

- 2.01 L'Employeur, ses représentants et les pompiers n'exercent aucune discrimination à l'égard de toute personne, quelle qu'elle soit, conformément aux dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne* et de la politique en vigueur chez l'Employeur.
- 2.02 L'Employeur, ses représentants et les pompiers n'exercent aucune forme de harcèlement envers un pompier et l'inverse est également vrai au sens de l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*.

3- DROIT DES PARTIES

- 3.01 L'Employeur exerce ses fonctions de direction, gérance et administration conformément à ses responsabilités ainsi que dans le respect de la convention collective.
- 3.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique représentant de tous les pompiers visés par le certificat d'accréditation numéro AM-2001-7632 émis le 20 décembre 2024 par le Tribunal administratif du travail.
- 3.03 La convention collective s'applique à tous les pompiers visés par l'accréditation syndicale.
- 3.04 Aucune entente impliquant un pompier 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 en aucun temps effectuer du travail normalement ou pouvant être accompli par les pompiers qui en font partie. Les seules exceptions permises sont celles prévues dans le schéma de couverture de risques signé par l'Employeur et la MRC de Rouville et adopté par le gouvernement, lorsqu'aucun pompier n'est disponible pour effectuer une tâche ou lorsqu'il y a déjà partage de tâches entre les pompiers et les cadres.

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 collective, le masculin est utilisé sans aucune discrimination uniquement pour alléger le texte;
 - À moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier comprend le pluriel, et vice-versa;
 - Les règles et les clauses de la convention collective s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner toute leur portée.

5- DÉFINITION DES TERMES

5.01 Convention collective

Désigne la présente convention collective de travail.

5.02 Employeur

Désigne la Ville de Richelieu. Pour l'application de la présente convention, les représentants de l'Employeur sont la direction générale, le directeur du service de sécurité incendie et les autres membres de l'État-Major.

5.03 Grief

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

5.04 Représentant syndical

Désigne une personne mandatée, par le Syndicat ou le bureau du SPQ-SCFP, pour représenter le pompier.

5.05 Salarié

Désigne tout pompier visé par le certificat d'accréditation syndicale, dont le numéro de dossier d'accréditation est le : AM 2001-7632 - 20 décembre 2024.

5.06 Salarié régulier

Désigne tout salarié, aussi appelé pompier, qui a terminé sa période de probation prévue à la convention.

5.07 Syndicat

Désigne le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Richelieu.

5.08 Ancienneté

Désigne la durée de service d'un pompier chez l'Employeur depuis son embauche. Pour acquérir son droit d'ancienneté, un salarié doit avoir réussi sa période de probation. Sa période de probation terminée, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et il acquiert son droit d'ancienneté rétroactivement à la date de son embauche par résolution du Conseil. Pour les salariés en période de probation, leur rang d'ancienneté sera déterminé par tirage au sort au début de leur embauche. À la fin de la probation, le calcul des heures travaillées en interventions, entraînement / maintien des compétences et entretiens servira à déterminer leur rang d'ancienneté officiel.

5.09 Période de probation

Désigne la période nécessaire à l'Employeur pour évaluer le rendement d'un salarié qui sera promu au poste de salarié régulier.

Au cours de la période de probation, le salarié est assujéti à toutes les clauses de la convention, à l'exception de celles relatives à l'exercice du droit d'ancienneté et au recours à la procédure de grief et d'arbitrage en cas de congédiement. Lors de son embauche, le salarié est soumis à une période de probation de deux cents (200) heures réellement travaillées qui doivent inclure la présence à cinquante pour cent (50 %) des appels de son équipe.

Au plus tard trente (30) jours de calendrier après la période de probation, le statut du salarié doit être déterminé par l'Employeur. À défaut par l'Employeur de remercier le salarié de ses services avant l'expiration de ces délais de trente (30) jours de calendrier, ce dernier obtient automatiquement la confirmation de son ancienneté et celle-ci est rétroactive à sa date d'embauche.

La période de probation pourra être prolongée, après entente entre les deux parties, ou en cas d'absence, pour la durée de l'absence, pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) Absence pour cause de maladie/accident du travail;
- b) Non-respect du lieu de résidence;
- c) Réussite du cours Pompier 1.

5.10 Période d'essai

Désigne la période de six (6) mois permettant à l'Employeur d'évaluer le rendement d'un salarié qui sera promu dans une fonction supérieure, incluant un poste-cadre. Il peut le retourner à son ancien poste en tout temps au cours de sa période d'essai, sans préjudice aux droits du pompier.

Lors de la période d'essai, le pompier peut renoncer à son nouveau poste et réintégrer son ancien poste, sans préjudice à ses droits.

Dans toutes les situations où un pompier retrouve son poste précédent, chaque autre pompier est également réaffecté à son ancien poste.

La période d'essai pourra être prolongée, après entente entre les deux parties, ou en cas d'absence, pour la durée de l'absence.

5.11 Équipe d'intervention

- i) Désigne une équipe de pompiers formée, nécessaire à l'intervention.
- ii) Une équipe d'intervention inclut un lieutenant ou un pompier éligible et le nombre de pompiers requis pour la tâche à accomplir. Si aucun lieutenant ou pompier éligible ne répond, les cadres du service incendie pourront *combler* le poste d'officier.

Lors de l'appel initial, si l'équipe d'intervention est complétée par la présence d'un cadre, l'équipe peut partir pour l'appel. Des officiers supplémentaires doivent être contactés pour aller remplacer le cadre.

Si après un rappel de l'ensemble du personnel de l'accréditation, des places ne sont pas comblées sur les véhicules, les cadres du service incendie pourront *combler* les divers postes disponibles. Les directeurs seront toujours officiers sur les véhicules.

- iii) L'Employeur convient d'assurer en tout temps quatre (4) pompiers sur la première unité d'intervention, en procédant au besoin à du rappel.

5.12 Intervention/appel d'urgence

- i) Désigne tout travail effectué par un pompier avec les véhicules et autres équipements du service.
- ii) 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. Aucune tâche qui n'est pas en lien avec l'appel en cours à l'exception de la remise en service d'équipement ayant servi lors d'une intervention précédente, selon la procédure établie, ne pourra être exigée par l'Employeur à un pompier. Le cas échéant, les travaux demandés devront être rémunérés et distribués dans le cadre de travaux urgents selon l'article 5.14 i).

La remise en service d'équipement ayant servi lors d'une intervention précédente ne sera pas exigée entre 0 h et 6 h.

- iii) Le pompier peut quitter la caserne lorsqu'il a terminé l'intervention, que son supérieur en est avisé et qu'il a approuvé son départ. Si un autre appel d'urgence survient et que le *post-mortem* est terminé et que tous les pompiers ont signé la feuille de temps de l'appel, les pompiers auront droit à une autre rémunération de trois (3) heures selon le taux horaire applicable. Dans le cas contraire, le temps sera calculé en continuité du premier appel jusqu'à la fin du *post-mortem*.

- iv) À la suite d'un appel d'urgence, le pompier peut, à l'occasion, être appelé à demeurer disponible à la caserne pour répondre à d'autres appels éventuels pendant le restant de la période payée pour l'appel initial. Cependant, aucune autre tâche ne sera exigée par l'Employeur sauf celles prévues à l'article 5.12 ii). Dans le cas où un pompier doit quitter pour son travail ou autres raisons personnelles avant la fin du *post-mortem*, celui-ci sera rémunéré pour son temps réel effectué.

5.13 Travaux caserne planifiés

- i) Désigne tous travaux caserne planifiés par l'Employeur et qui n'est pas une urgence. Les travaux caserne planifiés ne comprennent pas l'entraînement, la prévention, la formation, les interventions et les entretiens hebdomadaires. Les travaux caserne planifiés incluent n'importe quel travail pouvant être exécuté par un pompier. Ce même travail, pour être considéré comme travaux caserne planifiés, doit être affiché au minimum 24 h avant le début de ceux-ci, le cas échéant, ce travail deviendra un travail « urgent ». Toute annonce de travaux caserne planifiés devra comporter la date, l'heure de début et une heure minimale de fin des travaux. Des travaux caserne planifiés ne pourront donner lieu à une rémunération inférieure à une (1) heure de travail.
- ii) Si aucun pompier n'est disponible, alors un officier syndiqué ou, en cas de non-disponibilité, tout autre employé de l'Employeur pourra exécuter les travaux caserne planifiés.
- iii) Les travaux caserne planifiés sont répartis équitablement entre les pompiers selon le processus établi par l'Employeur. De plus, l'Employeur devra s'assurer que le salarié soit toujours accompagné ou qu'il puisse confirmer sa sécurité par contact à une fréquence de quinze (15) minutes.
- iv) Toute heure de travaux caserne planifiés qui est annulée en dessous de vingt-quatre (24) heures avant le début de ceux-ci (sauf dans le cas d'annulation par manque de personnel) devra être rémunérée pour un minimum de trois (3) heures.
- v) Les travaux de mécanique ne sont pas considérés comme étant des travaux casernes planifiés.

5.14 Travail urgent

- i) Pour être considéré comme un travail urgent, celui-ci doit être demandé à moins de vingt-quatre (24) heures d'avis. Dans ce cas, le pompier est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures.
- ii) Si le travail urgent dure moins de trois (3) heures, l'Employeur peut distribuer d'autres tâches au pompier, et ce, sans restriction.
- iii) Le déplacement d'un véhicule pour les travaux de mécanique n'est pas considéré comme étant un travail urgent. D'ailleurs, si le déplacement prend trente (30) minutes et moins, un membre de l'État-major pourra effectuer la tâche.

5.15 Lieutenant

Désigne un salarié ayant le grade de lieutenant et ayant reçu la formation reconnue ou en voie de réussite, par le ministère. Le lieutenant a à sa charge des pompiers dans le cadre du fonctionnement du service. L'Employeur s'engage à maintenir un minimum d'un (1) lieutenant par groupe.

5.16 État-Major

Désigne le directeur et les cadres du service de sécurité incendie de la Ville de Richelieu.

5.17 Entraînement / maintien de compétences

Désigne la période où le pompier est tenu, à la demande de l'Employeur, d'assister et de participer à un entraînement/maintien de compétences sur les équipements du service, les programmes et les méthodes de travail. Il comprend également tout entraînement / maintien des compétences prévu par l'Employeur.

5.18 Formation

Désigne l'apprentissage ou l'acquisition de connaissances académiques servant au métier de pompier ainsi que celui d'officier.

5.19 Pompier éligible

Pompier éligible signifie un pompier qui, à la suite du processus d'entrevue et d'examen de lieutenant, répond le mieux aux critères d'admissibilité au poste de lieutenant.

L'Employeur s'engage à maintenir au minimum deux (2) pompiers éligibles répartis chacun dans un groupe différent, l'équipe d'affectation reste quant à elle au choix de l'Employeur.

Le processus de dotation du poste d'éligible vacant doit être commencé dans un délai de trois (3) mois.

Lorsqu'un poste de lieutenant est vacant, il sera comblé par le pompier éligible ayant le plus d'ancienneté en tant qu'éligible et qui peut remplir la fonction pleinement. Le pompier éligible pourrait être appelé à agir en fonction supérieure et sera rémunéré selon le taux horaire du lieutenant prévu à l'Annexe « B ».

Le pompier éligible a le droit de refuser une promotion pour un maximum de deux (2) fois, sauf si entente entre les deux parties.

Lors du deuxième refus, il devra reprendre sa fonction de pompier.

L'Employeur convient de *comblé* le poste de lieutenant laissé vacant pour une absence prévue à la convention collective par le pompier éligible désigné par l'Employeur dès le premier jour de la vacance, dans la mesure du possible.

5.20 Repas

- i) Les pompiers qui travaillent une heure et demie (1 h 30) ou plus lors d'une intervention et si celle-ci a débuté ou est comprise dans l'une des plages horaires décrites ci-dessous ont le droit à un repas payé par l'Employeur. Un employé qui se présente pour un autre appel dans une même plage horaire n'est éligible qu'à une seule indemnité.
 - Déjeuner : entre 6 h et 8 h
 - Diner : entre 11 h 30 et 13 h 30
 - Souper : entre 17 h et 19 h
- ii) Une allocation de seize dollars (16 \$) pour le déjeuner, vingt dollars (20 \$) pour le diner, et vingt-cinq dollars (25 \$) pour le souper, sera allouée aux pompiers présents sur l'intervention.
- iii) L'allocation mentionnée ci-dessus est applicable lorsque l'Employeur n'a pas prévu spécifiquement un repas lors de ses activités.
- iv) Lorsque la présence des pompiers est requise pour plus de trois (3) heures, sur les lieux d'une intervention, l'Employeur fait appel aux services de l'APAM. Les services de l'APAM ne sont pas considérés comme un repas fourni.
- v) Si un repas est fourni sur une intervention l'employé n'est plus éligible à l'allocation citée dans l'art. 5.20 ii).

5.21 Directeur

Désigne le directeur du Service de sécurité incendie de la Ville ou son représentant désigné.

5.22 Pompier recrue

Désigne un salarié qui n'a pas terminé sa période de probation.

5.23 Pompier formateur

Désigné par l'Employeur, le pompier formateur signifie un pompier ayant les compétences requises pouvant effectuer l'intégration des pompiers recrues. Il sera rémunéré au taux horaire formateur prévu à l'Annexe « B » de la convention collective.

Le poste de pompier formateur sera réaffiché pour chaque nouvelle cohorte de pompiers recrues.

5.24 Pompier réserviste

Désigne tout pompier inscrit sur une liste de disponibilité et dont les services sont requis par la Ville pour effectuer des remplacements de pompiers réguliers.

Celui-ci :

- i) n'est pas considéré comme un « salarié régulier » au sens de la présente convention;
- ii) n'a donc pas droit à la procédure de grief et ne cumule pas d'ancienneté;
- iii) a un salaire attribué selon l'annexe « B ».

Il peut être assigné à une équipe aux fins des interventions/appels d'urgence. Pour une période maximale d'un an, à la suite de cette période, le pompier réserviste peut être, selon les besoins du service, passé à un statut de salarié régulier, retourné sur la liste des pompiers réservistes, ou bien son contrat peut être terminé.

L'Employeur peut aussi contacter le pompier réserviste dans le cas où le nombre de pompiers présents à un entretien hebdomadaire est insuffisant. Seulement lorsque celui-ci n'est pas attiré à une équipe. Un pompier réserviste peut se voir proposer un maximum de deux (2) entretiens par mois; au-delà de ce nombre, les entretiens seront proposés aux salariés réguliers en temps supplémentaire, le rappel se fera en respect de l'article traitant l'attribution des heures de travail.

Tout poste de pompier régulier (excluant éligible ainsi que lieutenant) que l'Employeur désire *combler* est d'abord offert aux pompiers réservistes. Si aucun pompier réserviste n'accepte le poste, l'Employeur peut procéder à l'affichage externe. Si sa probation n'est pas terminée, il devra toutefois terminer sa probation avant d'obtenir le poste (l'obtention du poste sera conditionnelle à la fin de la période de probation).

Un employé peut avoir le statut de pompier réserviste pour un délai maximal d'un (1) an. Au-delà de ce délai, il pourra être prolongé d'un (1) an maximum avec ce même statut.

Dès lors qu'un employé réserviste est promu au titre de salarié régulier, celui-ci bénéficie de son ancienneté à compter de sa date d'embauche comme réserviste et obtient les bénéfices reliés à cette dite ancienneté.

5.25 Exposition aux fumées

L'exposition aux fumées constitue une exposition à des contaminants, avec port de son appareil respiratoire, et qui nécessite une décontamination.

5.26 Absences justifiées

Les motifs justifiant des absences sont les suivants :

- Maladie
- Hospitalisation
- Accident de travail
- Vacances
- Décès ou mortalité
- Obligation familiale
- Paternité et maternité
- Travail régulier
- Études à temps complet

5.27 Équipe

Désigne l'équipe 1, 2, 3 ou 4.

5.28 Groupe

Désigne le groupe 1-2 ou 3-4.

5.29 Appel d'urgence multiple

Désigne toute intervention nécessitant la présence des pompiers sur plusieurs sites à la suite d'une même cause ou conséquence. Il couvre la période qui débute au moment où est donnée l'alarme et se termine lorsque la situation est sous contrôle ou par l'annonce de la fin des opérations ou avec le départ des pompiers de la caserne après leur retour et la remise en condition de l'équipement. Dans tous les cas, les unités devront respecter l'armement en personnel défini à l'article 5.10 iii).

5.30 Équipe en devoir

Désigne la semaine d'une équipe de garde débutant le lundi 6 h et se termine le lundi suivant à 5 h 59.

5.31 Travail régulier

Désigne l'emploi occupé par un pompier en dehors de ses fonctions au sein du service incendie de Richelieu et qui n'inclut pas un poste de pompier à temps partiel dans une des villes, comme prévu à l'article 5.33 ii).

5.32 Ville

Le mot Ville désigne la Ville de Richelieu ou l'Employeur.

5.33 Conditions de maintien d'emploi et lieu de résidence :

Tout employé doit, pour obtenir et maintenir un emploi à titre de pompier à temps partiel à la Ville de Richelieu, respecter les conditions suivantes :

- i) Ne pas occuper un poste de pompier à temps partiel ou temporaire pour les municipalités de Chambly, Marieville ou Saint-Mathias-sur-Richelieu.
- ii) Demeurer sur le territoire de la Ville de Richelieu ou à l'intérieur d'une distance d'au plus huit (8) minutes de la caserne par voie terrestre de circulation et/ou détenir un emploi à temps plein sur le territoire de la Ville de Richelieu ou à une distance d'au plus huit (8) minutes de la caserne par voie terrestre de circulation.

5.34 Entraide

Désigne tout appel en intervention hors du territoire de la Ville de Richelieu.

Pour un appel d'entraide, le personnel se présentant en caserne et restant en attente après le départ de l'unité demandé pourra être libéré après une (1) heure. Au-delà de ce délai, et sans demande effective de renforts par le Service Incendie requérant l'entraide, le personnel en attente en caserne sera réputé libéré s'il le désire. Il sera payé pour le temps réel passé en caserne, sauf si un 2^e appel a lieu et qu'il revient à la caserne. Il sera alors payé en temps continu depuis l'appel initial. S'il ne revient pas, il sera payé pour le temps réel travaillé.

Jusqu'à la fin de l'appel ou dans le délai de trois (3) heures, selon le plus court des deux, il sera possible de retourner chez soi, sur libération de l'officier de garde, à plusieurs reprises s'il y a plusieurs appels et la même règle s'appliquera pour le paiement des trois (3) heures ou le paiement en temps réel travaillé.

5.35 Échanges et remplacements

Désigne tout échange d'heure entre pompier ainsi qu'entre lieutenant et/ou pompier éligible.

- i) Les pompiers peuvent procéder à des échanges pour leurs entretiens, entraînement / maintien des compétences ou travaux caserne planifiés. Un pompier doit faire un échange avec un membre possédant les mêmes qualifications (opérateur, désincarcération...), si celui-ci ne trouve pas de remplaçant disponible à qualification équivalente il pourra alors opter pour un membre ne possédant pas les mêmes qualifications.

Le pompier doit informer son lieutenant de son absence et fournir le nom du salarié avec qui il fait un échange.

Le rappel pour le remplacement d'un pompier pour un entretien se fera par le lieutenant.

Dans le cas où ceux-ci n'ont pas fait d'échange, ils aviseront leur lieutenant. Le rappel pour le remplacement d'un pompier ou lieutenant pour un entretien se fera par leur lieutenant.

- ii) Les lieutenants peuvent faire des échanges pour leurs entretiens, entraînement / maintien des compétences, ou travaux caserne planifiés. Si le lieutenant de l'équipe opposée n'est pas disponible alors il peut faire un échange avec le pompier éligible de son équipe; et si celui-ci n'est pas le pompier ayant le plus d'ancienneté sur l'équipe de travail agira en fonction supérieure, dans le cas d'un refus de sa part les heures seront offertes au pompier le plus ancien de l'équipe présente.

Le rappel pour le remplacement d'un lieutenant se fera par son capitaine.

En l'absence d'un pompier éligible, la prime sera offerte au pompier présent ayant le plus d'ancienneté.

6- RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié ou salarié régulier doit, pour conserver son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre.
- 6.02 L'Employeur retient sur chaque paie de chaque salarié ou salarié régulier, 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 de calendrier du mois suivant et fournit au secrétaire général du syndicat en vigueur, une liste des salariés ou salariés réguliers indiquant pour chacun d'eux les montants perçus au cours du mois de précompte.
- 6.04 L'Employeur remet au Syndicat une liste contenant les mentions suivantes :
- i) Le nom et prénom des nouveaux salariés embauchés au cours du mois de précompte avec leur date d'embauche et leur fonction.
 - ii) Le nom et prénom des salariés ou salariés régulier qui ont quitté l'emploi de l'Employeur au cours du mois de précompte avec la date de leur départ.
- 6.05 L'Employeur reconnaît les membres de l'exécutif syndical comme étant les représentants syndicaux des pompiers visés par l'accréditation. Une liste des représentants syndicaux est maintenue à jour et fournie à l'Employeur.
- 6.06 L'Employeur reconnaît le conseiller et le procureur syndical mandaté par le Syndicat. Les représentants syndicaux peuvent être accompagnés du conseiller ou du procureur syndical lors de toute rencontre avec l'Employeur.
- 6.07 L'Employeur reçoit à ses bureaux, sur demande et dans les meilleurs délais, les représentants syndicaux pour discuter ou tenter de régler tout problème qui peut survenir entre les parties. Les représentants syndicaux et, s'il y a lieu, les pompiers qui les accompagnent ne subissent pas de réduction de rémunération pour toute la durée de la réunion, alors qu'ils auraient normalement dû être au travail pour le Service de sécurité incendie de Richelieu.
- 6.08 L'Employeur reconnaît le comité de négociation syndical composé d'un maximum de trois (3) pompiers.
- 6.09 L'Employeur rend disponible, à compter du 1^{er} janvier de chaque année, une banque de trente (30) heures payables, selon les instructions du Syndicat, à l'un ou l'autre des membres de l'exécutif pour des participations à des événements en tant que représentant syndical pour quelque fin que ce soit, telle une présence lors de l'audition d'un grief, lors de la négociation d'une nouvelle convention ou des tâches administratives en lien avec le Syndicat.

De plus, une banque additionnelle de vingt (20) heures totales pour l'ensemble du comité syndical sera disponible pour les rencontres de négociation collective avec l'Employeur. En tout temps, des pièces justificatives seront requises.

- 6.10 L'Employeur permet à tout pompier mandaté par le Syndicat de s'absenter pour participer à des réunions du Syndicat ou à des activités du SPQ. De plus, chaque partie peut s'adjoindre le soutien d'un conseiller externe pour participer à toutes les réunions entre les représentants syndicaux et ceux de la municipalité.
- 6.11 Le Syndicat peut afficher sur les tableaux fournis par l'Employeur ses avis de convocation à ses assemblées ainsi que tout autre document à l'intention de ses membres.
- 6.12 La Ville consent à mettre à la disposition du Syndicat un local dont elle est propriétaire et pouvant servir à des fins de réunions syndicales, sur entente préalable avec le directeur du Service, si les locaux sont disponibles.

7- ANCIENNETÉ

- 7.01 Une liste indiquant l'ancienneté de chaque salarié apparaît à l'annexe « A » de cette convention.
- 7.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit avoir accompli sa période de probation au sein de l'unité de négociation. Lorsque sa période de probation est terminée, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et il acquiert son droit d'ancienneté rétroactivement à la date de son embauche.
- 7.03 L'ancienneté d'un salarié régulier cesse de s'accumuler si son emploi est terminé par l'une ou l'autre des raisons prévues ci-dessous :
- i) Il démissionne;
 - ii) Il est congédié pour une cause juste et suffisante, et ce congédiement n'est pas annulé;
 - iii) Il est absent pour cause d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pour une période excédant trente-six (36) mois;
 - iv) Il est absent pour cause de maladie pour une période excédant dix-huit (18) mois.
- 7.04 Liste d'ancienneté
- i) La liste d'ancienneté de tous les pompiers visés par la convention est affichée et une copie est remise au Syndicat.
 - ii) Cette liste est mise à jour automatiquement lors d'ajout ou de la fin d'emploi d'un pompier.
 - iii) Chaque pompier a une date d'ancienneté unique déterminant son rang d'ancienneté. Il ne peut y avoir plus d'un (1) pompier avec une même date d'ancienneté.
- 7.05 Lorsqu'un pompier revient à son poste après une période d'absence prévue par la convention et autorisée par l'Employeur, il réintègre le poste qu'il occupait au moment de son départ, en considérant les mesures de réintégration relativement à la mise à jour des qualifications selon les procédures opérationnelles décrites à l'interne.

- 7.06 Tout pompier affecté de façon permanente à une fonction en dehors de l'unité de négociation conserve son ancienneté s'il y revient à l'intérieur d'une période maximum de six (6) mois.

8- PROMOTION ET NOMINATION

- 8.01 Tout poste vacant, nouvellement créé, ou substantiellement modifié, doit être affiché par l'Employeur à l'endroit convenu entre les parties pendant vingt (20) jours de calendrier. Une copie de cet avis est remise 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;
- La date d'entrée en fonction.

- 8.03 Tout pompier qui désire obtenir un poste affiché et qui satisfait aux exigences doit postuler par écrit sur le formulaire prévu à cet effet, à la réception de l'hôtel de ville ou par courriel à l'attention du directeur du Service de sécurité incendie de Richelieu.

- 8.04 Dès la fin de la période d'affichage, l'Employeur enclenche le processus de sélection des candidats. Le candidat choisi est nommé au plus tard dans les vingt (20) jours de calendrier suivant la fin du processus.

Le processus ne peut durer plus de trois (3) mois, excluant la période d'affichage.

- 8.05 Pendant sa période d'essai de six (6) mois, le pompier promu reçoit tout le soutien normalement requis de l'Employeur. Le pompier qui est en absence autorisée et prévue à la convention collective pourra voir sa période d'essai prolongée d'une période équivalente à la durée de l'absence, sous réserve de l'article 5.10.

- 8.06 Réintégration de poste

Lorsqu'un pompier réintègre son ancien poste pendant sa période d'essai, tel que désigné à l'article 5.10, le poste vacant est de nouveau à pourvoir.

- 8.07 Le fait pour un pompier d'exercer ou non son droit d'ancienneté n'affecte en rien ses droits.

- 8.08 Si l'Employeur décide de modifier ou de créer une nouvelle fonction, il doit préalablement en négocier les conditions de travail et la manière de pourvoir le poste avec le Syndicat.

8.09 Processus de nomination pour le pompier éligible

Pour être admissible au processus de qualification de pompier éligible, le pompier doit avoir, au moment de l'affichage :

- un minimum de trois (3) années de service comme pompier, peu importe le service dans lequel il a acquis cette expérience.
- suivi et réussi minimalement le cours de Pompier 1.

Le processus est déterminé par l'Employeur et inclut :

- un examen écrit;
- un cas de feu;
- une entrevue.

Le poste est offert au candidat ayant obtenu le meilleur résultat lors du processus de qualification établi par l'Employeur.

Les éligibles seront classés en ordre de résultats du processus de qualification pour pompier éligible. À résultats égaux, l'ancienneté prévaudra.

Les résultats seront pondérés de la manière suivante :

Chaque étape est pondérée et la note de passage minimale est de 70 %.

- Examen écrit de niveau pompier (1) : 30 %
- Cas de feu : 10 %
- Entrevue : 50 %
- Ancienneté (tout service confondu) : 10 %

L'Employeur pourrait ouvrir le processus à l'externe pour remplir son engagement, comme prévu à l'article 5.19. Dans le cas où le poste serait *comblé* à l'externe, ceci entraînerait un surplus de personnel temporaire, qui devra être accepté après entente entre les deux parties.

8.10 À la demande du candidat, un représentant syndical peut assister aux entrevues. Il n'aura aucun droit de parole ou de contact visuel avec le candidat.

8.11 À la fin du processus, le candidat peut prendre connaissance des résultats de ses examens de promotion, accompagné ou non d'un représentant syndical.

8.12 À la fin du processus, le Syndicat peut prendre connaissance des corrigés d'examens, dans les locaux de l'Employeur et en sa présence.

8.13 Processus de nomination pour le lieutenant

La nomination des nouveaux lieutenants se fera avec la liste établie des pompiers éligibles ayant obtenu les meilleurs résultats à l'issue du processus de qualification de pompier éligible. La liste sera épuisée selon les dates de concours, soit du plus ancien au plus récent.

9- RÉPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL

9.01 L'attribution des heures de travaux casernes planifiés se fera de façon à respecter les périodes de l'équipe en devoir, soit :

- Du lundi au vendredi entre 6 h et 18 h : assignation par la liste d'ancienneté générale;
- Du vendredi 18 h au lundi 6 h : assignation selon la liste d'ancienneté de l'équipe en devoir;

Dans le cas d'un refus complet de l'équipe en devoir, on poursuit la liste selon le rappel des équipes pré établies.

- Du lundi au jeudi de 18 h à 6 h : assignation selon la liste d'ancienneté de l'équipe en devoir.

Dans le cas d'un refus complet de l'équipe en devoir, on poursuit la liste selon le rappel des équipes pré établies.

9.02 Activités de prévention

- i) Quant à la semaine des exercices d'évacuation : la sélection des pompiers se fera à partir de la liste d'ancienneté générale en commençant par le pompier ayant le plus d'ancienneté, un lieutenant et un opérateur d'autopompe. Si un lieutenant refuse ou est absent, le pompier éligible ou le lieutenant ayant le plus d'ancienneté sera sélectionné. Lorsqu'un pompier donne son nom pour une journée, il ne pourra être sélectionné pour une seconde journée à moins que la liste d'ancienneté générale n'ait été parcourue en entier. Le véhicule affecté lors des exercices d'évacuation est un véhicule de pompage, si nécessaire, et il doit y avoir à son bord un (1) lieutenant et trois (3) pompiers. Si aucun pompier n'est disponible pour diriger l'équipe de la prévention, un membre de l'État-Major pourra effectuer cette tâche.
- ii) Quant à la prévention résidentielle, la journée des maternelles et des autres activités de prévention, à l'exception de la semaine des exercices d'évacuation : la sélection des pompiers se fera à partir de la liste d'ancienneté par équipe de garde (1,2,3,4) en commençant par le pompier ayant le plus d'ancienneté, un (1) lieutenant et un (1) opérateur d'autopompe. Si un (1) lieutenant refuse ou est absent, le pompier éligible de l'équipe de garde agira en fonction supérieure. Si ce dernier refuse ou est absent, le lieutenant ou le pompier éligible ayant le plus d'ancienneté de l'autre équipe/groupe sera sélectionné. Si un pompier refuse ou est absent, ce dernier perd son tour. Le véhicule affecté lors de la prévention résidentielle est un véhicule de pompage et il doit y avoir à son bord un (1) lieutenant et trois (3) pompiers. S'il n'y a personne de disponible pour diriger l'équipe de la prévention parmi les pompiers, un membre de l'État-Major pourra effectuer cette tâche.
- iii) Les pompiers en prévention sur la route peuvent répondre aux appels mêmes si leur équipe n'est pas sonnée.

9.03 Taux de présence aux appels d'urgence

Le pompier qui n'est pas disponible pour plus de cinq (5) jours consécutifs doit en aviser au préalable la direction en remplissant le formulaire prévu à cet effet.

TAUX DE PRÉSENCE MINIMAL

- Avoir un taux de présence minimum de trente-trois (33) % aux interventions dans les douze (12) derniers mois et de trente-trois (33) % des interventions qui auraient dû être minimalement dans les trente (30) minutes suivant l'appel initial de son groupe/équipe;
- Être présent obligatoirement à soixante-six (66) % des entraînements / maintien des compétences et entretiens planifiés. Toute absence doit être justifiée selon la liste d'absences autorisées à l'article 5.26.

À défaut de respecter le temps de présence minimal, un plan d'intervention ou des mesures disciplinaires respectant la gradation pourront mis en place.

9.04 Un boni de présence sera octroyé pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année, à tous les pompiers qui auront répondu à un pourcentage selon le tableau de présence ci-dessous où ils ont été appelés (moyenne de présence du total des interventions, entraînements / maintien des compétences et entretiens).

- 350 \$ - 80 % et plus
- 300 \$ - 70 % à 79,9 %
- 250 \$ - 60 % à 69,9 %

10- SALAIRES, PRIMES ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

10.01 Les fonctions et les taux de salaire minimaux applicables aux pompiers visés par l'accréditation sont énumérés aux Annexes « A » et « B ».

10.02 En aucun temps, l'Employeur ne peut réduire le taux horaire d'un pompier, lui retirer une prime ou modifier une feuille de temps qui a été signée, sans en aviser le pompier concerné.

10.03 Le taux horaire du temps supplémentaire est le taux horaire normal majoré de cinquante (50) %.

10.04 Toutes les heures payées au-delà de quarante (40) heures par semaine sont payées au taux horaire du temps supplémentaire.

10.05 Chaque heure payée au-delà de huit (8) heures consécutives dans une même journée est payable au taux du temps supplémentaire.

10.06 Le salaire est payé au pompier chaque jeudi de la première semaine complète du mois, par virement automatique, dans une institution financière de son choix. Si le jour du paiement du salaire coïncide avec un jour férié payé ou un jour de fermeture des institutions financières, le salaire doit être versé le jour ouvrable précédent.

10.07 Advenant une erreur dans le calcul de la paie du pompier, l'Employeur effectue le rajustement dès la paie suivante.

10.08 Le pompier qui est affecté temporairement à un poste d'un taux de salaire supérieur au sien reçoit, pour la durée de son affectation temporaire, le salaire le plus avantageux.

10.09 Traitement lors des interventions

- i) Lors de toute intervention, le pompier est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures.
- ii) Lors d'un rappel, alors que le *post-mortem* est terminé, il est rémunéré pour un autre minimum de trois (3) heures. Lorsque l'intervention n'est pas terminée, il est rémunéré en temps continu. Pour avoir droit au paiement de trois (3) heures, le pompier doit se présenter à la caserne dans les trente (30) minutes suivant l'appel initial de son groupe.
- iii) En tout temps, les salariés qui se présentent au travail pour une intervention entre 22 h et 6 h le jour suivant bénéficieront d'un boni de nuit équivalent à une (1) heure de travail au taux régulier. Un salarié n'est éligible qu'à un seul boni par nuit, sans égard au nombre d'appels auquel il a répondu.
- iv) Les salariés sont responsables de leur statut sur le système de répartition utilisé par l'Employeur. Un seul système doit être retenu par l'Employeur et reconnu par les salariés. Le statut d'un salarié doit être à jour lors de la réception de l'appel initial. Ils doivent utiliser avec efficacité le logiciel utilisé par l'Employeur pour permettre à celui-ci d'évaluer avec justesse les ressources disponibles.
- v) Pour toutes les interventions, un employé qui quitte pour des motifs personnels, avant que celle-ci ne soit terminée, n'est pas considéré libéré aux fins de cet article et sera rémunéré pour le temps réellement travaillé.

10.10 Appel d'entraide

Sur tout appel d'entraide où les pompiers auraient été exposés aux fumées, ceux-ci auront droit à une relève, au bout de quatre (4) heures, dans la mesure du possible.

Pour tout appel sur le territoire de la Ville, se référer à la directive opérationnelle en vigueur.

Si le personnel de rappel ainsi que le personnel sur place sont insuffisants pour couvrir la relève, un cadre pourra alors prendre place dans l'équipe pour remplacer un salarié manquant. Il agit comme officier d'unité lorsqu'aucun officier ou pompier éligible n'est présent.

10.11 Allocation cellulaire

Une prime de quinze (15) dollars non imposables par mois est payée à tous les salariés, pour l'utilisation de leur cellulaire personnel sauf s'il est payé par une autre organisation. Ils doivent activer l'utilisation des données pour la localisation, et la réponse.

L'application de répartition sert seulement à déterminer les salariés disponibles et qui répondent à l'appel, le tout en temps réel. Les messages d'intérêt sont aussi transmis par l'application.

Une pièce justificative sera requise une fois par année à l'embauche et ensuite au début de chaque année. En cas d'arrêt de travail durant une période de paie complète, l'allocation sera retirée pour la période d'absence.

10.12 Nomination temporaire

Le pompier éligible reçoit le salaire du lieutenant seulement lorsqu'il agit en remplacement ou en surplus du lieutenant.

10.13 Rémunération des lieutenants et pompiers éligibles

La Direction permet à un lieutenant et son éligible de faire quatre (4) heures par mois, avec justification et autorisation des heures par la direction jusqu'à concurrence de quarante-huit (48) heures par année, partageables entre les deux personnes.

Dans le cas où un lieutenant ou un éligible est appelé à remplacer un cadre comme officier de garde, il recevra :

- i) la prime de garde;
- ii) lors d'une intervention, le même salaire que le capitaine.

11- CONGÉS FÉRIÉS, MALADIES, ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX ET CONGÉS PARENTAUX

11.01 Congé férié

Le pompier qui travaille une journée fériée énumérée ci-dessous est payé en taux du temps supplémentaire pour chaque heure qui lui est payée durant cette journée. S'il reçoit une prime, elle est majorée de cinquante (50) %. Les journées sont les suivantes :

- Veille, jour et le lendemain du 1^{er} de l'an;
- Veille, jour et le lendemain de Noël;
- La journée de Pâques et le lundi de Pâques;
- La Journée nationale des patriotes;
- La Fête nationale du Québec (Saint-Jean-Baptiste);
- La fête du Canada;
- La fête du Travail;
- Le jour de l'Action de grâce.

11.02 L'Employeur verse aux pompiers lors de ces jours fériés, une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du jour férié, sans tenir compte des heures supplémentaires.

12- ASSURANCE

12.01 Les pompiers bénéficient d'une assurance invalidité et d'une assurance-vie d'un montant minimum de deux cent mille dollars (200 000 \$), pour décès, blessures ou mutilation dans l'exercice de leurs fonctions. Le coût de cette assurance est *défrayé* par l'Employeur. Une copie de la police d'assurance est transmise au Syndicat ou au pompier qui en fait la demande.

13- SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

13.01 L'Employeur s'engage à respecter les mesures prévues par les lois et règlements en matière de santé et de sécurité du travail.

13.02 L'Employeur collabore de façon ponctuelle 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 mentale des pompiers.

13.03 Un comité de santé et de sécurité au travail (SST) est formé et se compose de quatre (4) représentants, soit :

- deux (2) membres de la Direction;
- deux (2) pompiers.

Les modalités du comité seront négociées entre les deux parties.

13.04 Les représentants SST peuvent s'absenter de leur travail de pompier pour participer aux réunions et travaux du comité. Leur salaire de pompier est payé par l'Employeur, le cas échéant.

13.05 Un représentant syndical, membre du comité de SST, peut accompagner l'inspecteur de la CNESST lors des visites de l'établissement.

13.06 L'Employeur fournit aux pompiers tous les équipements de protection individuelle recommandés majoritairement par le comité de SST et répondant aux normes de sécurité.

Le comité SST doit être impliqué dans l'analyse touchant les modifications ou ajouts d'équipements. Le comité effectuera une recommandation à la Direction du service.

L'Employeur doit prévoir une formation adéquate et adaptée pour le nouvel équipement ou la modification.

13.07 L'Employeur met à la disposition des pompiers une salle où ils peuvent prendre leur repas et leur repos ainsi que les équipements d'usage. L'usage de cette salle est limité à cette fin lorsque les pompiers l'utilisent selon cet article. L'Employeur maintient aussi des lits pour chacun des pompiers en garde interne de soir et/ou de nuit. Des douches sont également fournies par l'Employeur. L'Employeur fournit du savon spécialement conçu pour la décontamination après intervention sur un sinistre avec présence de fumée.

Lorsqu'une contamination est possible, le matériel doit être remis en service au retour de l'appel, puis du temps est accordé pour prendre une douche. Le tout doit être effectué dans l'heure suivant le retour à la caserne.

13.08 L'Employeur fournit aux pompiers tous les équipements de protection individuelle qui répondent aux normes de sécurité reconnues dans le milieu d'incendie, soit :

- Un (1) habit de protection « bunker »;
- Un (1) casque de pompier avec visière protectrice;
- Une (1) paire de bottes avec bouts renforcés et protège-tibias;
- Une (1) paire de chaussettes de type « bama »;
- Un (1) système de communication;
- Deux (2) cagoules en nomex;
- Deux (2) paires de gants protecteurs pour combat d'incendie;
- Une (1) partie faciale;
- Une (1) radio portative;
- Une (1) lampe de poche;
- Une (1) clé à tuyau pliante;
- Une (1) sangle tout usage avec mousquetons;
- Une (1) paire de lunettes protectrices;
- Un (1) sac pour partie faciale;
- Une (1) paire de gants de désincarcération.

13.09 Ces pièces d'équipement demeurent la propriété de l'Employeur et sont remplacées, au besoin, sur remise de ces dernières. Ces équipements sont utilisés uniquement au travail. L'Employeur remplace ces pièces d'équipement par des pièces conformes aux normes de sécurité. Tout équipement endommagé, perdu ou volé est remplacé immédiatement aux frais de la Ville. Toutefois, le remplacement est aux frais du pompier s'il y a eu négligence de la part du pompier. Le pompier doit transmettre, en même temps que sa demande de remplacement de pièce d'uniforme ou d'équipement, un rapport signé par celui-ci attestant des circonstances de la perte, du vol ou du bris de ladite pièce, au moyen du formulaire prévu à cet effet. La Ville se réserve le droit d'exiger l'article ou pièce d'équipement brisée. Les pièces d'uniformes mentionnées ci-dessus sont remplaçables au besoin à la discrétion de la Direction et le remplacement est préalablement approuvé par l'Employeur.

13.10 L'Employeur assume les frais de nettoyage des habits de combat souillés à la suite d'une intervention.

14- ACCIDENT DU TRAVAIL

- 14.01 L'Employeur doit signer la déclaration d'accident dûment remplie, en remettre copie au pompier et lui permettre de prendre connaissance de son contenu avant d'y apposer sa signature.
- 14.02 Le pompier victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle obtient de l'Employeur des avances équivalentes aux indemnités payables par la CNESST. Le pompier doit avoir préalablement signé les formulaires nécessaires relatifs à leur remboursement par la CNESST ou par lui-même.
- 14.03 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. Le retour à son domicile doit être fait ou payé par la Ville.
- 14.04 Dans les (3) trois mois de la fin de la période de probation du pompier-recrue, la Ville offrira à ses pompiers, ainsi qu'à tout nouvel employé, le choix de se faire vacciner contre l'hépatite B, ou tout autre vaccin pour les professionnels des soins de santé/urgents, aux frais de la Ville.

15- SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET RECOURS

- 15.01 L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout pompier pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.
- 15.02 Un avis écrit est transmis au pompier 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 pompier et une copie est acheminée sans délai au Syndicat.
- 15.03 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.
- 15.04 Toute sanction inscrite au dossier du pompier doit automatiquement être effacée douze (12) mois après l'événement ou après la date à laquelle la sanction a été imposée. Elle ne peut en aucun cas être invoquée contre lui dans l'exercice de ses droits ou devant un arbitre de griefs, une fois effacée.
- 15.05 Aucune sanction ne peut être prise contre un pompier après un délai de quarante-cinq (45) jours de calendrier après la connaissance de l'événement par l'Employeur pouvant motiver cette mesure.
- 15.06 Le pompier qui signe un document se rapportant à une mesure disciplinaire reconnaît seulement qu'il en a pris connaissance. Sa signature ne constitue pas un aveu de culpabilité. Une copie est transmise sans délai au Syndicat.
- 15.07 Toute plainte ou autre élément en matière disciplinaire, pouvant donner lieu à des sanctions, doivent être portés à la connaissance du pompier concerné avant d'être inscrit à son dossier. Une copie de l'inscription est remise au Syndicat et au pompier sans délai.

- 15.08 Tout pompier peut consulter son dossier après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur. Il peut être accompagné d'un représentant syndical.
- 15.09 Le pompier peut être accompagné d'un représentant syndical lorsque l'Employeur le convoque pour tout motif pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire ou administrative.
- 15.10 Dans le cas où la Ville, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un pompier, ce dernier doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures ouvrables, spécifiant les raisons et l'endroit de la rencontre. Si le salarié et le représentant syndical sont disponibles, il est possible d'effectuer la convocation sans le délai de préavis.

Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical. La Ville rémunère le pompier et son représentant syndical au taux horaire prévu à l'annexe « B » avec un minimum d'une (1) heure.

L'avis de convocation officiel sera remis par l'application de communication en vigueur au pompier concerné et à un représentant syndical.

- 15.11 Lors de suspension pour fins d'enquête interne, les pompiers sont rémunérés au même titre que les autres pompiers jusqu'à ce que l'enquête interne soit terminée ou que des accusations soient portées contre eux.

Calcul rémunération : moyenne des heures travaillées dans la dernière année (heures annuelles/12).

- 15.12 Dans le cas où un salarié perd son permis de conduire ou une classe permettant de conduire un véhicule lourd, pour une première infraction au Code criminel, le lien d'emploi est maintenu pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois si la perte du permis est temporaire. Durant cette période, l'employé voit ses fonctions modifiées. Il doit cependant assister aux périodes d'entraînement, de formation ou d'information, et peut faire de la garde en caserne sans toutefois pouvoir conduire les véhicules. Il peut également se présenter aux interventions d'urgence par ses propres moyens, lorsqu'il peut s'y rendre. Le pourcentage de présence requis pour les interventions ne s'applique pas.

Le pompier est dans l'obligation d'aviser la direction du service de la situation dans un délai de quarante-huit (48) heures suivant l'événement. Si le pompier ou l'officier salarié n'avise pas la direction dans les délais prescrits, l'Employeur se réserve le droit d'appliquer toute sanction appropriée en lien avec la nature et la gravité du manquement.

Lorsque l'employé recouvre l'usage de son permis de conduire et qu'il revient au travail, il est réintégré dans la fonction qu'il détenait auparavant ou à toute autre fonction en application des dispositions de la présente convention collective. Une réintégration progressive de la fonction pourrait s'appliquer après analyse en considérant les mesures de réintégration relativement à la mise à jour des qualifications selon les procédures opérationnelles décrites à l'interne.

Toutefois, en cas de récidive, l'Employeur se réserve le droit de mettre fin à son lien d'emploi.

16- PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

16.01 Le pompier qui a une plainte à formuler doit rencontrer l'Employeur pour en discuter. Il peut être accompagné, s'il le désire, d'un représentant syndical.

16.02 Étapes du grief

- i) Le Syndicat soumet le grief à l'Employeur dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier suivant la connaissance de l'événement qui lui donne naissance.
- ii) L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier 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 un délai de soixante (60) jours de calendrier de la réception de la réponse ou si sa réponse n'est pas satisfaisante. L'Employeur en est avisé par écrit.
- iv) Les délais mentionnés dans cet article peuvent être modifiés après entente entre les deux parties.
- v) Une plainte pour harcèlement psychologique est traitée en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

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

16.04 Lorsqu'il y a un grief sur une suspension excédant cinq (5) jours ou un congédiement, les parties peuvent convenir d'un arbitrage accéléré.

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

16.06 L'Employeur s'engage à n'exercer aucune mesure discriminatoire contre un pompier ou un groupe de pompiers visé dans un grief.

16.07 À défaut d'entente entre les deux parties sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions du *Code du travail*.

16.08 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.

16.09 Le grief patronal doit respecter les mêmes dispositions que le grief syndical.

16.10 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent que le Règlement Avant Grief (RAG) est une étape possible avant le dépôt d'un grief. Le tout se fait par écrit, tant pour la demande que la réponse. La rencontre a lieu dans les locaux de l'Employeur seulement (caserne ou l'hôtel de ville), pour la négociation du point en litige.

Une décision finale est rendue par l'Employeur dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la rencontre. Durant cette étape, il est entendu que les délais prévus à la convention sont suspendus à partir de la demande écrite du Syndicat jusqu'à la réponse écrite de l'Employeur.

17- SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 17.01 S'il y a fusion, régionalisation, intégration ou annexion de la Ville avec d'autres villes impliquant la formation d'un nouveau service, la Ville fera les représentations nécessaires auprès de la nouvelle entité, et ce, afin de tenter de conserver les emplois et conditions de travail des salariés.
- 17.02 Dans le cas où l'Employeur désire maintenir un ou des pompiers 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 présente convention et qui découlent de la mise en place de la nouvelle structure.
- 17.03 L'Employeur convient, dans un délai raisonnable, de fournir le plus tôt possible la formation nécessaire au pompier 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.

18- FORMATION ET ENTRAÎNEMENT

18.01 Entraînement / Maintien de compétences

- i) L'Employeur fournit des entraînements / maintien des compétences pour un minimum de trente-six (36) heures annuellement, qu'il établit au calendrier des entraînements. Ces entraînements sont reliés au maintien des compétences, mais n'incluent pas les entraînements spécialisés (Rapid Intervention Crew – RIC). Les pompiers peuvent effectuer des échanges de groupe d'entraînement / maintien des compétences. L'Employeur, à sa discrétion et selon les besoins du service, pourraient offrir des entraînements de nature spécifique.
- ii) Dans la mesure du possible, l'Employeur favorise les périodes d'entraînement entre les mois de septembre à juin.
- 18.02 Le calendrier annuel des entraînements / maintien des compétences et entretiens est remis aux pompiers avant le quinze (15) janvier de l'année en cours. Il est sujet à des changements annoncés dans un délai de deux (2) semaines avant la date de l'activité d'entraînement / maintien des compétences prévue. Dans le cas où le délai n'est pas respecté par l'Employeur, les heures prévues sont payées quand même aux pompiers, à l'exception d'un cas de force majeure ou situation hors de son contrôle.

18.03 Formation

i) **Formation obligatoire**

Désigne toute formation effectuée, à la demande de l'Employeur, pour que les salariés puissent exercer le métier de pompier, ou officier et les tâches qui pourraient lui être demandées.

La formation n'est donc pas un entraînement / maintien de compétences inscrit au calendrier.

L'Employeur inscrit les participants et assume les coûts suivants :

- Le coût de la formation;
- La durée de la formation;
- Le salaire du pompier;
- Le coût de la documentation si non incluse;
- Les frais de déplacement (km) si le véhicule n'est pas fourni;
- Le repas si non inclus pour une formation de plus de quatre (4) heures.

ii) Formation facultative ou de perfectionnement

Désigne toute formation que le salarié peut juger nécessaire afin d'exercer son emploi au sein du service ou en vue de son avancement dans le service incendie. Dans le cas où un employé souhaite faire ce type de formation, il demande l'approbation à l'Employeur d'y participer.

Toute demande de formation, pour l'année suivante, doit être effectuée auprès de l'Employeur avant le 1^{er} juin de chaque année. Les formations seront approuvées selon le budget disponible.

L'Employeur inscrit les participants et assume les coûts suivants :

- Le coût de la formation;
- La durée de la formation;
- Le salaire du pompier;
- Le coût de la documentation si non incluse;
- Les frais de déplacement (km) si le véhicule n'est pas fourni;
- Le repas si non inclus pour une formation de plus de quatre (4) heures.

Il est à noter que si la formation n'est pas dispensée par l'école nationale ou un prestataire de service incendie, l'employé aura la responsabilité administrative de son inscription.

À défaut de fournir un véhicule de service, l'Employeur remboursera les frais kilométriques selon la politique en vigueur.

S'il quitte son emploi au sein de la Ville, par départ volontaire, dans les quarante-huit (48) mois qui suivent la réussite de la formation, le pompier doit remettre une partie ou la totalité de ce montant à la Ville de Richelieu, en fonction du temps écoulé, de la manière qui suit :

- 1^{re} année après la fin de la formation : 100 %;
- 2^e année après la fin de la formation : 75 %;
- 3^e année après la fin de la formation : 50 %;
- 4^e année après la fin de la formation : 25 %.

18.04 Les pompiers qui participent à une formation ou un entraînement doivent remettre les équipements utilisés en ordre avant de quitter la caserne.

19- VACANCES ANNUELLES

19.01 Tout pompier a droit à la compensation monétaire suivante pour tenir lieu de vacances, soit :

- Moins de trois (3) ans de service continu : quatre (4) % du salaire gagné;
- De trois (3) ans à moins de sept (7) ans de service continu : six (6) % du salaire gagné;
- De sept (7) ans à moins de quinze (15) ans de service continu : huit (8) % du salaire gagné;
- À quinze (15) ans : dix (10) % du salaire gagné;
- Par la suite, pour chaque deux (2) ans additionnels d'ancienneté, le salarié bénéficiera de 0,4 % additionnel jusqu'à vingt-cinq (25) ans de service auquel cas il a droit à douze (12) % du salaire annuel total de l'année.

Le versement du pourcentage de la paie de vacances se fera sur la paie chaque mois.

20- UNIFORMES

20.01 Toutes les parties d'uniformes ou d'équipements remises aux pompiers demeurent la propriété de l'Employeur et aucun pompier ne peut les prêter, vendre, échanger, donner ou modifier.

Le service incendie autorise les lampes de poche accrochées au casque qui sont conformes pour le combat incendie, cependant, l'Employeur n'est pas responsable de tout bris ou perte.

Chaque pompier est responsable d'avoir les équipements de son uniforme en bon état. Il s'engage à remplacer en utilisant ses points ou à ses frais toute pièce d'uniforme ou accessoire qui serait perdue ou qui aurait subi des dommages à la suite de sa négligence.

Le salarié porte son uniforme ou partie d'uniforme seulement lorsqu'il travaille, le tout selon la directive sur le port de l'uniforme en vigueur.

20.02 Pour le pompier qui a moins d'un (1) an de service, l'Employeur lui fournit les pièces d'uniformes suivantes :

- Une (1) paire de pantalons cargo (prêtée);
- Un (1) t-shirt bleu foncé officiel du Service de sécurité incendie de Richelieu;
- Une (1) paire de souliers de travail;
- Une (1) ceinture (prêtée);
- Un (1) polo (prêté) adapté à la saison de son embauche officielle du service;
- Une (1) chemise à manches courtes (prêtée);
- Une (1) chemise à manches longues (prêtée).

20.03 Lorsque la période de probation du pompier est terminée, l'Employeur s'engage à faire parvenir dans un délai de deux (2) mois, les articles (sur mesure) n'ayant pas été reçus lors de la première année :

- Une (1) paire de pantalons cargo;
- Une (1) paire de short cargo;
- Un (1) polo « Blue black » officiel du service;
- Une (1) paire de souliers ou de botte neuve;
- Un (1) polo manches longues « Blue black » avec écusson officiel du service;
- Deux (2) plaquettes d'identification;
- Un (1) manteau avec écusson;
- Un (1) chandail à manches longues bleu foncé officiel du Service de sécurité incendie de Richelieu;
- Un (1) job shirt officiel du Service de sécurité incendie;
- Une (1) tuque à rebord;
- Une (1) casquette de type Flex Fit;
- Une (1) carte d'identité officielle;
- Une (1) vignette de voiture;
- Une (1) ceinture.

Le salarié qui n'est plus à l'emploi pour l'Employeur doit remettre les équipements et vêtements avec le logo officiel en sa possession, à l'exception des t-shirts et souliers.

- 20.04 À compter du 1^{er} janvier 2026, les uniformes (en dehors des équipements fournis à l'article 20.02 et 20.03) sont attribués selon un système de points. Le salarié régulier reçoit 0.6 point par heure payée l'année précédente et un point équivaut à un (1) dollar, pour un maximum de trois cent cinquante (350) points. Ceux-ci peuvent être utilisés pour l'achat d'uniforme et de vêtements.

Les points ne sont pas monnayables, mais peuvent être reportés à l'année suivante pour un maximum de cent cinquante (150) points transférables.

Une période de commande sera prévue en début d'année. Les salariés recevront le formulaire de commande le 15 janvier et devront le remettre avant le 15 février de la même année. Les formulaires remis dépassés à cette date ne seront pas traités.

Les parties d'uniformes endommagés durant l'exercice de leur fonction seront remplacées sans l'utilisation du système de pointage.

21- DISPOSITIONS DIVERSES

21.01 Congé sans solde

Selon les besoins de l'Employeur, le pompier peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois par période de cinq (5) ans débutant à la date de retour de l'employé. La demande est présentée par écrit à l'Employeur au plus tôt deux (2) mois avant la date du début du congé sans solde. Le congé sans solde n'interrompt pas l'ancienneté. Un mois avant la date prévue du retour au travail, le pompier confirme son retour au travail par écrit à la direction du service, à défaut de quoi, il est réputé avoir démissionné.

Seulement deux (2) pompiers peuvent, durant la même période, prendre congé en même temps.

Si plus d'un pompier présente une demande de congé sans solde, celle-ci est accordée par ancienneté générale.

21.02 En cas d'accident avec son véhicule dans l'exercice de ses fonctions, comme prévu à la convention, l'Employeur remboursera au pompier la franchise de l'assurance automobile jusqu'à concurrence de cinq cents dollars (500 \$) (auto, camion, motocyclette), à la suite du respect des conditions suivantes :

- À moins de circonstances incontrôlables, avoir avisé dans un délai de vingt-quatre (24) heures la direction du service de l'événement;
- Avoir respecté le Code de la sécurité routière lors de son déplacement;
- Détenir un rapport d'accident du Service de police;
- Avoir adressé une réclamation à son assureur;
- Fournir les pièces justificatives.

21.03 Remboursement pour frais d'examen médical

Un salarié qui doit passer un examen médical pour les fins d'obtention de son permis de conduire (classe véhicule d'urgence) ou sur demande de l'Employeur, sera remboursé pour les frais inhérents à cet examen médical, sur présentation du reçu du médecin.

21.04 La Ville s'engage à fournir de l'eau lors de toute intervention ou entraînement / maintien de compétences.

21.05 Si, dans l'exercice de ses fonctions, un pompier brise ses lunettes ou subit la perte de prothèses dentaires, verres correcteurs ou lentilles cornéennes, détériore ou déchire quelque partie de son uniforme ou son vêtement civil, la Ville s'engage à payer la différence, s'il y a lieu, entre le remboursement de la CNESST et la valeur de remplacement.

21.06 Dans le cas où la Ville demande la communication du dossier médical d'un pompier, tous les frais liés à cette demande seront pris en charge par la Ville.

22- ENTRETIEN DES VÉHICULES

22.01 Deux (2) heures et quinze (15) minutes d'entretien hebdomadaire sont allouées par chacune des équipes en devoir, et ce, la première journée ouvrable de la semaine pour chacun des mois de l'année.

22.02 Pour la période d'entretien, un (1) lieutenant, un (1) éligible et quatre (4) pompiers doivent être présents dans la mesure du possible.

Tout pompier ou lieutenant absent pour un entretien doit faire un échange selon la procédure prévue à l'article 5.34.

23- GARDE HIVERNALE

23.01 Une équipe d'intervention

Un projet pilote sera mis en place pour la durée de la convention.

Les parties conviennent d'essayer de s'entendre pour la continuité du projet pilote et, qu'à défaut de s'entendre, l'une ou l'autre des parties peut mettre fin au projet pilote dans avec un délai d'un (1) mois.

Dans un tel cas, l'article ci-dessous sera remis en place.

Une équipe d'intervention (1 lieutenant, 3 pompiers) sera de garde interne de 20 h à 6 h lorsque :

- La température atteint -20 degrés Celsius inclusivement et sans compter le facteur éolien;

ou

- Une prévision d'accumulation de plus de quinze (15) cm de neige;

ou

- Une alerte de verglas de trois (3) mm ou plus;

Le tout selon les conditions énoncées à l'article 23.02.

23.02 Voir projet pilote de l'article 23.01

23.03 Les pompiers seront rémunérés selon leur échelon salarial prévu à l'Annexe « B ».

23.4 La Ville assume, à ses frais, la défense d'un pompier qui est poursuivi devant les tribunaux en raison d'événements survenus dans l'exercice de ses fonctions, à la condition expresse toutefois, que les actes reprochés au pompier ne constituent pas une violation de la loi ou une faute lourde. S'il s'agit d'une poursuite pénale, la Ville ne paie que les frais de défense.

Aux fins du présent article, la Ville se réserve le choix du ou des procureurs devant représenter le pompier poursuivi. Cependant le pompier pourra, à ses frais, adjoindre un ou des procureurs de son choix au(x) procureur(s) choisi(s) par la Ville.

Lorsqu'un pompier est appelé à témoigner devant une cour régulière de justice relativement à des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, la Ville lui verse, 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 régulier ou le salaire de pompier (Annexe « B »), le plus rémunérateur des deux.

Lorsque le pompier est convoqué devant une cour de justice ou commission d'enquête, la Ville lui rembourse ses frais de déplacement selon la politique en vigueur pour l'usage de son véhicule personnel. De plus, si cette présence coïncide avec les heures établies à l'article 5.20, la Ville remboursera, sur présentation des pièces justificatives, les frais de repas pour un montant maximal de 20 \$ pour le dîner et de 25 \$ pour le souper (avant les taxes et pourboires) par journée.

Les paragraphes précédents ne sont pas applicables si le pompier est le plaignant ou s'il témoigne pour le Syndicat dans le cadre d'un arbitrage de griefs.

24- DURÉE DE LA CONVENTION

- 24.01 La convention collective entre en vigueur au moment de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 25 octobre 2027.
- 24.02 Les annexes et lettres d'ententes font partie intégrante de la convention.
- 24.03 L'Employeur fournit à chaque pompier une copie de la convention.
- 24.04 La convention prévoit une rétroactivité applicable uniquement aux salaires, et ce, à compter du 1^{er} janvier 2023.

Afin de compenser l'absence d'effet rétroactif sur les autres avantages prévus à la convention, un montant forfaitaire sera versé aux employés en fonction du nombre total d'heures payées à chaque employé pour les années 2023 et 2024, selon les modalités suivantes :

- 0 \$ pour moins de 150 heures totales payées en 2023 et 2024;
- 330 \$ pour 150 heures à moins de 400 heures totales payées en 2023 et 2024;
- 660 \$ pour 400 heures à moins de 700 heures totales payées en 2023 et 2024;
- 1 000 \$ pour 700 heures totales et plus payées en 2023 et 2024.

Seuls les employés en poste à la Ville de Richelieu au moment de la signature de la présente convention seront admissibles à cette rétroactivité.

L'Employeur s'engage à fournir les articles suivants qui n'étaient pas prévus dans la convention collective précédente, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant la signature de la convention :

- Une (1) paire de short cargo;
- Une (1) paire de souliers ou de botte neuve;
- Un (1) polo manches longues « Blue black » avec écusson officiel du service;
- Un (1) job shirt officiel du Service de sécurité incendie;
- Une (1) carte d'identité officielle;
- Une (1) vignette de voiture;
- Une (1) ceinture.

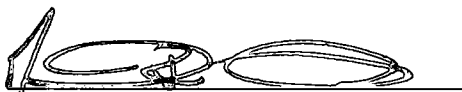
Le paiement des sommes dues, tant au titre de la rétroactivité salariale que du montant forfaitaire, sera effectué dans un délai maximal de soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention.

24.05 La convention collective demeure en vigueur même après sa date d'expiration jusqu'à la signature d'une nouvelle entente ou d'une sentence arbitrale.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À RICHELIEU, CE 29 OCTOBRE 2025.

Ville de Richelieu

PAR



Manuel Bouthillette
Directeur général



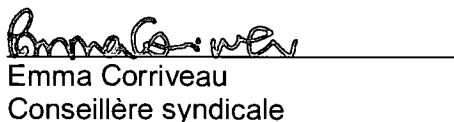
Claude Gauthier
Maire

**Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Richelieu – SCFP
7220**

PAR



Julien Ferland
Secrétaire-trésorier



Emma Corriveau
Conseillère syndicale

ANNEXE « A » – LISTE D'ANCIENNETÉ ET FONCTION DES SALARIÉS



LISTE D'ANCIENNETÉ
POMPIERS RICHELIEU
CASERNE 30

Rang	N°	Grade	Noms	Date d'embauche
1	19	Pompier		2009-04-14
2	11	Pompier		2010-04-12
3	24	Pompier		2013-11-04
4	122	Lieutenant		2014-03-03
5	18	Pompier		2017-10-21
6	07	Pompier		2018-04-26
7	25	Pompier		2018-07-26
8	23	Pompier		2018-07-26
9	08	Éligible		2019-06-19
10	121	Lieutenant		2020-04-07
11	14	Pompier		2020-05-25
12	22	Pompier		2021-06-07
13	143	Éligible		2021-07-05
14	16	Pompier		2023-05-01
15	21	Pompier		2023-05-01
16	10	Pompier		2023-11-09
17	12	Pompier		2023-11-09
18	13	Pompier		2024-07-08
19	09	Probation		2024-11-22
20	15	Probation		2025-05-22

ANNEXE « B » – AUGMENTATIONS SALARIALES 2022-2027

Années	2023	2024	2025	2026	2027
Pourcentage d'augmentation	6 %	5 %	3 %	3 %	3 %
Recrue (moins d'un an)	20,46 \$	21,48 \$	22,12 \$	22,78 \$	23,46 \$
Échelon 1 (1 an à moins de 3 ans)	25,15 \$	26,41 \$	27,20 \$	28,02 \$	28,86 \$
Échelon 2 (3 ans à moins de 5 ans)	27,25 \$	28,61 \$	29,47 \$	30,35 \$	31,26 \$
Échelon 3 (5 ans et plus)	29,52 \$	31,00 \$	31,93 \$	32,89 \$	33,88 \$
Lieutenant	33,90 \$	35,60 \$	36,67 \$	37,77 \$	38,90 \$
Formateur	30,18 \$	31,69 \$	32,64 \$	33,62 \$	34,63 \$