

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

Objet : Convention collective (P)
N° certificat : DQ-2024-5599

N° dossier d'accréditation : AC-3000-2866

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE LA PAROISSE DE SAINT-DAMIEN 6850, CHEMIN MONTAUBAN SAINT-DAMIEN QC J0K 2E0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE SAINT-DAMIEN - SCFP 7193 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL (QUÉBEC) H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2025-06-25 Date dépôt : 2025-11-20	Nombre de salariés visés : 8	Date début : 2024-01-01 Date d'expiration : 2028-12-31

Remarque :

Inclut une lettre d'entente : n°1 - Poste de Technicien en prévention des incendies.

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2025-11-25
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

MUNICIPALITÉ DE LA PAROISSE
DE SAINT-DAMIEN



ET

SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC,
SECTION LOCALE SAINT-DAMIEN – SCFP 7193



2024-2028

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	BUT DE L'ENTENTE	1
ARTICLE 2	DROITS DES PARTIES.....	2
ARTICLE 3	VALIDITÉ ET INTERPRÉTATION	3
ARTICLE 4	NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL.....	4
ARTICLE 5	DÉFINITION DES TERMES	5
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	8
ARTICLE 7	SANCTION DISCIPLINAIRE ET RECOURS	9
ARTICLE 8	PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEF.....	10
ARTICLE 9	AIDE JURIDIQUE	12
ARTICLE 10	ASSURANCES	13
ARTICLE 11	RÉPARTITION DES APPELS.....	14
ARTICLE 12	DISPONIBILITÉS, GARDES ET LISTE DE RAPPEL	15
ARTICLE 13	PÉRIODE DE REPAS.....	19
ARTICLE 14	FORMATION ET ENTRAÎNEMENT.....	20
ARTICLE 15	RÉMUNÉRATION, VACANCES ET FÉRIÉS.....	22
ARTICLE 16	UNIFORME DE PROTECTION ET UNIFORMES	25
ARTICLE 17	ALLOCATION DE RETRAITE.....	27
ARTICLE 18	ANCIENNETÉ.....	28
ARTICLE 19	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	30
ARTICLE 20	PROMOTION ET NOMINATION	31
ARTICLE 21	SANTÉ ET SÉCURITÉ	33
ARTICLE 22	DISPOSITIONS DIVERSES	34
ARTICLE 23	RÉTROACTIVITÉ	35
ARTICLE 24	DURÉE DE LA CONVENTION	36
ANNEXE A	LISTE D'ANCIENNETÉ.....	36
ANNEXE B	TAUX DE SALAIRE	38
ANNEXE C	ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION.....	39
ANNEXE D	UNIFORMES	40

ARTICLE 1 BUT DE L'ENTENTE

- 1.1 La présente convention a pour but de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et les Salariés dans des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des Salariés de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et ses Salariés, tout en maintenant en priorité la protection de la personne et de la propriété.

ARTICLE 2 DROITS DES PARTIES

- 2.1** La convention collective s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation syndicale.
- 2.2** L'Employeur possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant de gérer, diriger et administrer efficacement ses activités conformément à ses obligations.
- 2.3** L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique représentant de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation numéro AC-3000-2866 émis le 4 décembre 2023 par le Tribunal administratif du travail.
- 2.4** Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues par la présente convention, entre un salarié visé par ladite convention collective et l'Employeur n'est valable à moins d'entente avec le Syndicat.
- 2.5** Les personnes en dehors de l'unité de négociation ne peuvent en aucun temps effectuer du travail normalement ou pouvant être accompli par les salariés qui en font partie. Les seules exceptions permises sont:
- La situation prévue dans le schéma de couverture de risques signé par l'Employeur et la MRC et adopté par le gouvernement ;
 - Les titulaires des postes de directeur, de chef et de capitaine ;
 - Les salariés ont priorité pour la conduite et l'opération des véhicules du service à l'exception des véhicules attitrés aux cadres, à moins qu'il n'y ait pas suffisamment de salariés pour effectuer ces travaux ou que ceux-ci ne sont pas adéquatement formés pour la tâche demandée;
 - Pour les travaux commandés, la priorité pour effectuer les travaux appartient aux salariés régis par la présente convention collective à moins qu'il n'y ait pas suffisamment de salariés pour effectuer ces travaux ou que ceux-ci ne sont pas adéquatement formés pour la tâche demandée;
- 2.6** Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente entente.
- 2.7** Les politiques relatives aux employés de la Municipalité ainsi que le Code d'éthique et de déontologie des employés municipaux en vigueur s'adressent aux employés régis par la présente entente.

ARTICLE 3 VALIDITÉ ET INTERPRÉTATION

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

ARTICLE 4 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

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

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

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

4.2 L'Employeur, le Syndicat, leurs représentants et les salariés n'exercent aucune forme de harcèlement envers un salarié ou l'Employeur.

ARTICLE 5 DÉFINITION DES TERMES

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

- 5.1 Salarié**
Désigne un salarié visé par le certificat d'accréditation, soit tous les pompiers et lieutenants de la Municipalité de Saint-Damien.
- 5.2 Pompier**
Désigne un salarié engagé à titre de pompier. Ce salarié est assigné sur une équipe régulière et désignée et doit rencontrer les obligations liées à la garde externe.
- 5.3 Pompier éligible**
Les mots « **Pompier éligible** » désignent tout pompier qui a satisfait aux mêmes conditions du poste de « Lieutenant » et qui remplace le lieutenant absent ou qui agit comme lieutenant lorsque demandé par la direction avec le salaire prévu à la convention collective.
- Lorsqu'il n'y a pas de Lieutenant en devoir sur une équipe, c'est un pompier éligible qui le remplace.
- 5.4 Lieutenant**
Le mot « Lieutenant » désigne tout pompier qui a une expérience minimale de trois (3) ans au service de l'Employeur, qui a satisfait aux exigences de l'Employeur et qui a été nommé par lui à cette fonction selon le processus de nomination prévue à la convention collective.
- 5.5 Officier**
Désigne un lieutenant, un pompier éligible ou toute autre personne ayant à sa charge des salariés dans le cadre du fonctionnement du service.
- 5.6 Période d'essai**
- a) Désigne la période de temps nécessaire à l'Employeur pour évaluer le rendement d'un salarié nouvellement engagé;
 - b) Au cours de la période d'essai, le salarié est assujéti à toutes les clauses de la convention collective, à l'exception de celles relatives à l'exercice du droit d'ancienneté et au recours à la procédure d'arbitrage en cas de congédiement;
 - c) Lors de son engagement, le salarié est en période d'essai pendant douze (12) mois.
 - d) Au plus tard trente (30) jours après la période d'essai, le statut du salarié doit être déterminé par l'Employeur;
 - e) Ce salarié doit suivre une formation minimum de dix (10) heures.

- 5.7 Employeur**
Désigne la Municipalité de Saint-Damien représentée par le capitaine, le directeur du Service de protection et d'intervention d'urgence et de son représentant dûment autorisé aux fins des présentes.
- 5.8 Appel**
Le mot « Appel » désigne toute intervention d'urgence alors que les services de pompiers sont requis. Il couvre la période qui débute au moment où est donnée l'alarme et se termine quand l'officier annonce la fin des activités en relation avec l'appel en cours et que les appareils et équipements utilisés lors de l'intervention sont remis dans l'état qu'ils étaient avant l'intervention
- 5.9 Travaux commandés**
Les mots « Travaux commandés » signifient tous les travaux reliés à l'entretien de la caserne, à la vérification et à l'entretien d'équipements, aux déplacements ou à tous autres travaux connexes, incluant assurer la sécurité du public lors de certains événements ou de circonstances particulières.
- 5.10 Syndicat**
Le Syndicat Canadien de la fonction publique (SCFP) section locale 7193 pompiers de la Municipalité de Saint-Damien.
- 5.11 Équipe régulière**
Chaque équipe régulière est constituée au minimum d'un (1) officier et de trois (3) pompiers.
- 5.12 Garde interne**
Désigne une équipe de garde en caserne ou à un endroit désigné par l'Employeur et prête à répondre aux interventions et autre travail;
- 5.13 Entraide intermunicipale**
Les mots « Entraide intermunicipale » désigne une municipalité qui demande de l'aide à l'Employeur pour répondre à une intervention.
- 5.14 Garde externe**
Désigne une équipe qui n'est pas de garde à un endroit désigné par l'Employeur, mais qui doit être disponible sur le territoire de la Municipalité, comme prévu par les dispositions du schéma de couverture de risques en vigueur;
- 5.15 Entraînement**
Le mot « Entraînement » désigne la période où le salarié doit, à la demande de l'Employeur, assister et participer à un entraînement pratique sur les équipements du service, les programmes et les méthodes de travail. Il comprend également toute pratique prévue par l'Employeur.
- 5.16 Formation**
Le mot « Formation » signifie l'acquisition de connaissances théoriques et pratiques requises pour accomplir le travail du Salarié.
- 5.17 Liste de rappel**
Représente la liste d'ancienneté dont le fonctionnement est prévu à l'article 12.9.

5.18 Tâches de travail

Désigne des salariés qui accomplissent notamment les opérations et les fonctions qui sont relatives :

- au combat incendie ainsi que les interventions d'urgence;
- à la formation et l'entraînement;
- à dispenser de l'entraînement;
- à entretenir les équipements et la caserne;
- à effectuer la prévention incendie;
- aux activités d'éducation du public;
- à toutes autres tâches connexes;

5.19 Salarié junior

Les mots « Salarié junior » désignent un Salarié non assigné à une équipe d'intervention régulière, mais qui peut remplacer un Salarié absent pour maladie, pour vacances ou autres.

5.20 Garde météo

Les mots « Garde météo » désignent la garde en caserne mise en place lorsque la direction le juge nécessaire lors de période de mauvais temps

5.21 Convention collective

Désigne la présente convention collective

5.22 Directeur

Désigne le directeur du service incendie ou son représentant désigné.

5.23 Supérieur immédiat

Désigne la personne hiérarchique qui représente le premier niveau d'autorité au-dessus d'un salarié.

5.24 Heures travaillées

Désigne le nombre d'heures pendant lesquelles un salarié a été effectivement au travail.

5.25 Heures de disponibilité

Désigne le nombre d'heures pendant lesquelles un salarié a offert sa disponibilité.

5.26 Changement de garde

Désigne une relève de garde pour faire l'entretien, l'inspection, le nettoyage des équipements et des véhicules du service ainsi que des entraînements et toutes autres tâches prévues.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

- 6.1** Tout salarié doit pour conserver son emploi, adhérer au syndicat et en demeurer membre.
- 6.2** L'Employeur retient sur chaque paie de chaque salarié la cotisation syndicale dont le montant et les modalités de retenue sont fixés par le Syndicat. Une copie attestée de la résolution fixant la cotisation syndicale est remise par le Syndicat à l'Employeur.
- 6.3** L'Employeur paie par chèque ou dépôt direct l'argent perçu au cours de chaque mois dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant et fournit à la personne désignée par le Syndicat une liste des salariés indiquant pour chacun d'eux les montants perçus au cours du mois de précompte.
- 6.4** L'Employeur avise le Syndicat de toute embauche ou mise à pied.
- 6.5** L'Employeur reconnaît les membres du comité exécutif syndical comme étant les représentants des salariés visés par l'accréditation. Une liste des représentants syndicaux est maintenue à jour et fournie à l'Employeur.
- 6.6** L'employeur reconnaît le conseiller syndical mandaté par le Syndicat. Les représentants syndicaux peuvent être accompagnés du conseiller syndical lors de toute rencontre avec l'Employeur. Après en avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, le conseiller syndical peut rencontrer un représentant syndical ou un salarié sur les lieux du travail, pendant les heures de travail. Une telle autorisation ne peut être refusée sans motif valable.
- 6.7** L'Employeur reçoit à ses bureaux, sur demande et dans les meilleurs délais, le représentant syndical pour discuter ou tenter de régler tout problème qui peut survenir entre les parties. Le représentant syndical reçoit une rémunération pour la durée de la réunion au taux de la fonction qu'il aurait occupée.
- 6.8** L'Employeur reconnaît le comité de négociation syndical composé d'un maximum de deux (2) salariés. Ces salariés sont rémunérés pour les heures passées aux séances de négociation.
- 6.9** L'Employeur fournit au syndicat, un tableau pour afficher des avis à l'attention de ses membres. Ce tableau est à la caserne dans un endroit visible. De plus, après autorisation de l'Employeur, le Syndicat peut utiliser des équipements de bureau.
- 6.10** L'Employeur permet au Syndicat d'utiliser un local à un autre endroit que la caserne pour faire ses assemblées selon les disponibilités des salles offertes par la municipalité. Une demande doit être faite au préalable par le représentant syndical au minimum une (1) semaine à l'avance

Dans des cas d'exception, les délais peuvent être écourtés si des locaux sont disponibles.

ARTICLE 7 SANCTION DISCIPLINAIRE ET RECOURS

- 7.1 L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante. L'Employeur le fera en respectant le principe de la gradation des sanctions en fonction des événements.
- 7.2 Un avis écrit est transmis au salarié concerné pour l'informer de la sanction disciplinaire ou administrative dont il fait l'objet. L'avis comprend une description de l'infraction, il est porté au dossier du salarié et une copie est acheminée sans délai au Syndicat.
- 7.3 Une sanction disciplinaire ou administrative peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage, selon les modalités prévues à cet effet.
- 7.4 Toute sanction inscrite au dossier du salarié datant de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée contre le salarié, sauf s'il y a eu récidive de même nature pendant cette période.
- 7.5 Après les délais ci-haut mentionnés, ces sanctions seront retirées définitivement des dossiers.
- 7.6 Aucune sanction ne peut être prise contre un salarié après un délai de trente (30) jours de la connaissance de l'événement pouvant motiver cette mesure.
- 7.7 Le salarié qui signe un document se rapportant à une mesure disciplinaire reconnaît seulement qu'il en a pris connaissance. Sa signature ne constitue pas un aveu de culpabilité. Une copie est transmise sans délai au Syndicat.
- 7.8 Tout salarié peut consulter son dossier après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur. Il peut être accompagné d'un représentant du Syndicat.
- 7.9 Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical lorsque l'Employeur le convoque pour tout motif pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire.

ARTICLE 8 PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEF

8.1 C'est l'intention de l'Employeur et du Syndicat de régler dans les meilleurs délais toute mésentente relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective.

8.2 a) Première (1^{ère}) étape : verbalement à l'Employeur

Le salarié ou le représentant syndical doit soumettre le grief verbalement au Directeur ou à son remplaçant dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision de l'Employeur doit être rendue verbalement dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

b) Deuxième (2^e) étape : par écrit à l'Employeur

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si l'Employeur ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical ou son remplaçant doit adresser le grief par écrit au Directeur ou à son remplaçant avec copie au Directeur général de la Municipalité dans les trente (30) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre, selon le cas. L'Employeur doit alors rendre sa réponse par écrit dans les trente (30) jours suivant la réception du grief.

c) Troisième (3^e) étape : CRT

Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape ou si l'Employeur ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical ou son remplaçant doit adresser le grief au prochain CRT.

d) Quatrième (4^e) étape : Arbitrage

Advenant qu'un grief ne serait pas réglé à la troisième (3^e) étape de la procédure de griefs, l'une ou l'autre des parties peut déférer le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du travail, et ce, dans les trente (30) jours de la date de la décision finale rendue par l'Employeur dans le cadre du CRT.

8.3 a) Les délais prévus à l'article 8.2 sont de rigueur et de déchéance. Le défaut de les respecter emporte la nullité absolue du grief et l'arbitre n'a aucune compétence pour en disposer au mérite.

Néanmoins, ceux-ci peuvent être prolongés après une entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

b) Tous les intervalles de temps prévus à l'article 8.2 sont calculés en jours et excluent le jour de la présentation du grief.

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

- 8.4** Lorsqu'il y a un grief sur une suspension excédant cinq (5) jours ou un congédiement, l'Employeur ne peut refuser l'arbitrage accéléré sur demande syndicale.
- 8.5** Un vice de forme dans la rédaction du grief n'entraîne pas la nullité du grief.
- 8.6** L'Employeur s'engage à n'exercer aucune mesure discriminatoire contre un salarié ou un groupe de salariés visé dans un grief.
- 8.7** À défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions du Code du travail.
- 8.8** La décision de l'arbitre est sans appel et lie les parties. Chaque partie assume ses propres frais d'arbitrage, mais assume à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 8.9** Le grief patronal doit respecter les mêmes dispositions que le grief syndical.

ARTICLE 9 AIDE JURIDIQUE

- 9.1** Dans le cas où un salarié est poursuivi par un tiers, par suite d'actes professionnels passés dans l'exercice de ses fonctions et dans les limites de ses fonctions, l'Employeur assigne un procureur pour assurer la défense pleine et entière du salarié.
- 9.2** Le salarié a le droit d'adjoindre, à ses frais, son propre procureur à celui choisi par l'Employeur.
- 9.3** L'Employeur s'engage à tenir indemne tout salarié qui fait usage, dans l'exercice de son travail, d'un véhicule loué, emprunté par l'Employeur ou appartenant à ce dernier, de toute réclamation de tiers en raison de dommages à eux causés par ledit usage dudit véhicule.
- 9.4** La Municipalité s'engage à rembourser aux pompiers le déductible prévu par sa prime d'assurance, si celui-ci à un accident avec son véhicule personnel lors d'un appel d'urgence dans le cadre de ses fonctions de pompier, le maximum sera de 500 \$ selon la preuve de responsabilités de l'accident. Le pompier devra fournir une preuve d'assurance responsabilité en vigueur qui sera versée, au dossier personnel du salarié à la Municipalité.
- 9.5** Dans le cas de procédures civiles découlant de son travail pour le service, l'Employeur indemnise le salarié du montant de toute condamnation prononcée contre lui ou la Municipalité assure au salarié par une couverture d'assurance couvrant sous forme « d'umbrella » toute condamnation prononcée contre lui ou la Municipalité sauf en cas de faute grave ou de négligence grossière.
- 9.6** **a)** Si un salarié est convoqué à la Cour de justice, Cour municipale ou à une Commission d'enquête à la suite de l'exercice de ses fonctions, la rémunération est de trois (3) heures minimum selon l'article 15.1.
- b)** Une allocation pour le kilométrage selon la politique existante de la Municipalité est accordée pour usage de véhicule personnel si aucun véhicule du Service de sécurité incendie n'est disponible. Si cette convocation dépasse quatre (4) heures, une allocation pour repas est accordée sur présentation d'un reçu, selon la politique existante de la Municipalité.

ARTICLE 10 ASSURANCES

- 10** a) L'Employeur s'engage à maintenir une assurance-vie accidentelle collective, en tout temps, pour les salariés et ce, au montant de deux cent mille dollars (200 000 \$).
- b) Le coût de cette assurance est défrayé par l'Employeur;
- c) Une copie de l'avenant à la police d'assurance sera transmise au Syndicat;
- d) L'Employeur s'engage à ce que lesdites assurances soient en vigueur en tout temps, et ce, sans délai de renouvellement, en transmettant une copie desdites assurances au Syndicat.

ARTICLE 11 RÉPARTITION DES APPELS

- 11.1** L'Employeur fournit au salarié un moyen de communication pour le rejoindre rapidement.

Utilisation des cellulaires personnels

Une compensation est versée pour l'utilisation des cellulaires personnels. Une compensation de **dix (10)** dollars par mois est versée aux pompiers le premier jeudi du mois suivant l'utilisation du téléphone portable pour le mois précédent. Ce versement sera effectué directement sur la paie des salariés. Le salarié doit avoir été en service tout le mois précédent pour que la compensation lui soit versée. À titre de précision, le salarié en congé sans solde ou en arrêt de travail ne sera pas éligible à ladite

- 11.2** Toute perte monétaire pour un salarié, résultant d'une défectuosité du moyen de communication fourni par l'Employeur, est remboursée jusqu'à un maximum de trois (3) heures.
- 11.3** Le salarié n'est pas responsable de la perte ou de la défectuosité du dispositif de communication, sauf si le salarié a agi avec négligence grave et mauvaise foi.
- 11.4** Un test sera effectué sur le système de communication, chaque semaine. Il est de la responsabilité du Salarié de signaler à l'officier en devoir le mauvais fonctionnement de son appareil personnel.

ARTICLE 12 DISPONIBILITÉS, GARDES ET LISTE DE RAPPEL

12.1 Inscription des disponibilités

a) À tour de rôle, les équipes **11, 12 et 13** se relèvent chaque semaine. La relève s'effectue chaque lundi à 18 h 00. Lors d'un jour férié, les travaux en caserne seront déplacés au jour précédent ou suivant, ou selon entente avec le Directeur.

b) Une fois que l'horaire en préparation est fermé (**jeudi** à 15 h), il est de la responsabilité de chaque Salarié de tout faire pour se trouver un remplaçant, lorsque le nom du Salarié apparaît sur les plages horaires sauf en cas de circonstances exceptionnelles hors du contrôle du Salarié. Pour ce faire, l'horaire des semaines de garde peut être consulté sur le logiciel Première Ligne (ou un logiciel remplaçant).

c) Les pompiers de l'équipe entrant en devoir ont cinquante (50) heures, soit du **jeudi 15 h au samedi 17 h** pour inscrire leurs disponibilités.

d) Les pompiers de l'équipe suivante et les pompiers juniors de l'équipe entrant en devoir ont 24 heures, soit du **samedi 17 h au dimanche 17 h** pour inscrire leurs disponibilités.

e) Du **dimanche 17 h au lundi 17 h**, c'est au tour des membres de la troisième équipe à inscrire leurs disponibilités.

f) À compter de **17 h le lundi**, tous les pompiers, pompiers juniors et officiers peuvent inscrire leurs disponibilités sur les plages horaires demeurées libres.

g) Le salarié avise le cadre de garde s'il ne se trouve pas de remplaçant. Si le salarié se trouve un remplaçant, ce dernier doit aviser le cadre de garde.

h) L'Employeur se réserve le droit d'implanter de nouveaux horaires de travail, notamment dans le cas où le Conseil municipal déclenche des mesures d'urgence.

12.2 Garde externe

a) L'Employeur maintient en tout temps une équipe régulière en garde externe. L'Employeur effectue le changement de garde le lundi à 18 h.

b) Chaque salarié en garde externe doit être disponible pour répondre aux appels d'interventions;

c) Tous les salariés sont dans l'obligation de faire leur quart de garde. Dans l'incapacité de le faire, ils devront tout faire en leur pouvoir pour se faire remplacer. À défaut de se faire remplacer, l'absence doit être motivée auprès de l'Employeur;

d) Un salarié en garde externe peut se faire remplacer de sa garde externe. Pour ce faire, il demande à un autre salarié d'une même classe en priorité. Le salarié qui doit s'absenter pour une situation urgente doit avoir une justification valable sinon le cas sera considéré comme une absence non justifiée.

e) Le salarié a l'obligation de fournir au moins **80 heures** de gardes externes dans le mois, à l'exception des absences suivantes :

- Congé parental
- Obligation familiale
- Arrêt de travail (CNESST ou maladie)
- Social (conforme à la LNT)
- Autorisation de l'Employeur
- Autorisation suivant une disposition de la convention collective.

Toutefois, le pompier de garde a droit à un congé annuel de garde externe selon l'ancienneté au 1^{er} janvier de l'année :

- Moins de 5 ans : 40 heures
- 5 ans à 10 ans : 80 heures
- 10 ans et plus : 120 heures

f) De plus, l'Employeur peut modifier, à la baisse, le nombre d'heures exigé en garde externe par un simple avis transmis au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur des modifications.

g) L'équipe en garde externe a priorité pour répondre aux interventions.

12.3

Réponse aux appels d'urgence/intervention

a) Outre les obligations que le salarié a pendant la garde externe, il doit tout de même répondre aux appels d'urgence / intervention lorsqu'il y a un appel général à tous les pompiers, et ceci même s'il n'est pas en garde externe;

b) Ainsi le salarié a une certaine obligation de moyen envers l'employeur.

c) Les parties conviennent qu'un salarié qui est disponible, apte et en état de répondre doit participer à une intervention, à moins d'une contrainte raisonnable.

d) Le salarié peut quitter la caserne lorsqu'il a terminé l'intervention et qu'il a reçu l'autorisation de son supérieur. Il peut aussi, avec la permission de son supérieur, quitter son travail avant la fin des tâches, mais il sera alors rémunéré pour les heures réelles travaillées et l'article 15.5 a) (3 h minimum) ne s'applique pas;

e) Lorsque l'Employeur désire diminuer les effectifs pendant ou après une intervention d'urgence ou une activité, les salariés libérés en premier seront :

1. En fonction des qualifications requises et des besoins;
2. Les pompiers qui étaient au travail pour un Employeur au moment de l'appel;
3. Les volontaires pour quitter les lieux;
4. L'équipe n'étant pas en devoir.

f) Advenant une annulation de l'appel, le Salarié doit obligatoirement se présenter à sa caserne d'attache.

12.4 Garde Météo

En période de mauvais temps, la caserne sera couverte par quatre (4) pompiers en caserne, et ce, pour une période minimale de trois (3) heures. La garde sera autorisée par le Directeur. Le rappel sera offert aux pompiers apparaissant sur la liste de garde externe et par la suite, on utilisera la liste de rappel.

12.5 Changement de relève

Lors du changement de relève, le salarié ne pourra quitter la caserne avant que son remplaçant soit arrivé pour prendre sa garde. Si celui-ci ne se présente pas, après 15 minutes, le salarié devra en aviser le Directeur qui pourra assigner un remplaçant, le quart sera offert par ancienneté aux pompiers déjà en caserne. Si personne n'est disponible, le cadre en devoir offrira la plage devenue libre au moyen de la liste de rappel. Par la suite, si toujours personne n'est disponible, le quart sera offert par ancienneté aux lieutenants. Si personne ne se porte volontaire, le salarié possédant le moins d'ancienneté et répondant aux besoins du Service se verra dans l'obligation de faire le quart de travail en entier.

12.6 Travaux commandés

Les travaux commandés impliquent certaines tâches journalières régulières et d'autres tâches s'ajouteront selon la période de l'année.

12.7 Liste de rappel

a) Tout travail devant être effectué en dehors de la garde externe sera proposé aux Salariés ayant les qualifications requises en fonction des besoins du Service, au moyen de la liste de rappel. Dans la mesure du possible, les demandes seront faites 24 à 48 heures à l'avance. Le travail leur sera offert au salarié ayant le moins grand nombre d'heures cumulées et les heures seront compilées. Advenant un refus, les heures prévues seront compilées comme si elles avaient été acceptées. La liste de rappel, tenant compte de toutes les heures compilées, sera affichée.

Nonobstant ce qui précède, tout pompier demandé pour exécuter un travail durant sa période de garde et qui ne peut l'effectuer sans affecter les opérations pour lesquelles il a été programmé doit se trouver un remplaçant (ex. : moniteur, sécurité lors de la fête de la Saint-Jean-Baptiste, couverture de caserne lors d'activités spéciales, etc.). À défaut de se trouver un remplaçant, celui-ci ne pourra pas prendre part à aucune activité autre que sa garde. Dans le doute, il doit s'informer auprès du Directeur.

b) Le calcul des heures dans la liste de rappel se fait de la façon suivante : un quart accepté ou refusé sera comptabilisé. Pour un Salarié qu'on n'a pu joindre, les heures qui lui auraient été offertes sont considérées comme étant refusées et sont comptabilisées. Un Salarié en arrêt de travail pour maladie, accident de travail, vacances ou déjà en caserne ne sera pas imputé des heures qui lui auraient été offertes.

c) Un nouveau Salarié embauché par le Service ne sera pas autorisé à faire de la garde météo et des travaux commandés sans avoir minimalement complété sa formation de premier répondant et cumulé six (6) mois de service continu.

d) La liste de rappel sera remise à zéro au 1^{er} janvier de chaque année.

ARTICLE 13 PÉRIODE DE REPAS

- 13.1** L'Employeur fournit des breuvages et collations sur les lieux d'une intervention. Les salariés qui travaillent au-delà de quatre (4) heures consécutives lors d'une intervention ont droit à un repas fourni par l'Employeur. Il en est de même pour chaque période subséquente de quatre (4) heures. La période de temps pendant laquelle le salarié mange est payée, sauf si la période de travail est terminée. Cette période ne doit pas excéder trente (30) minutes.
- 13.2** Tout pompier qui, pour des raisons sérieuses, doit quitter et ne peut donc pas prendre le repas avec ses collègues de travail reçoit une compensation de vingt dollars (20,00 \$).

ARTICLE 14 FORMATION ET ENTRAINEMENT

14.1 L'Employeur offre à chaque salarié un minimum de 48 heures d'entraînement ou de formation annuellement auxquelles le salarié participe obligatoirement;

14.2 La formation faite à l'extérieur (ailleurs que chez l'Employeur) est comptabilisée dans ces heures sur autorisation du directeur.

14.3 **a)** L'Employeur peut obliger un salarié à suivre une formation ou de l'entraînement.

Dans ce cas, l'Employeur paie les frais relatifs prévus dans sa politique ainsi que les heures de formation incluant le temps de déplacement à partir de la caserne de l'Employeur, lesquelles sont rémunérées au taux horaire prévu à la présente convention collective.

Toutefois, dans la mesure du possible, l'Employeur consulte le salarié pour discuter de ses disponibilités à suivre cette formation, eut égard à l'horaire de son emploi principal et de ses obligations personnelles.

b) Un salarié n'est pas pénalisé pour des absences à des entraînements ou des formations aux motifs suivants :

- travail principal
- vacances au travail principal
- découlant d'une loi d'ordre public
- autorisation expresse de l'employeur

Dans tous les cas, le salarié doit motiver son absence lorsque l'Employeur le demande et doit reprendre l'entraînement ou la formation durant une autre période, s'il n'atteint pas le minimum requis à l'article 14.1.

c) Les dates de formation ou de l'entraînement obligatoires doivent être communiqués aux salariés au moins trente (30) jours avant la tenue de ladite formation ou du dit entraînement. Dans la mesure du possible, le calendrier des activités confirmées en date du 10 décembre de l'année précédente est transmis par l'Employeur par courriel et affiché à la caserne à cette date.

À défaut de respecter le délai de trente (30) jours, le salarié n'est pas tenu de participer à l'évènement.

14.4 **a)** L'Employeur favorise la participation des Salariés à des cours de perfectionnement à l'extérieur. Les frais d'inscription et de documentation obligatoires seront remboursés en cas de réussite du cours de perfectionnement sur présentation de résultat académique, si ces cours ont été préalablement autorisés par le Directeur.

b) Un Salarié programmé en entraînement ne peut pas être de garde. Il est de sa responsabilité de se faire remplacer ou de ne pas choisir une plage de garde durant l'entraînement, sauf avis contraire de l'Employeur.

c) Les membres du Service qui sont reconnus comme pompiers instructeurs, ont priorité sur toutes autres personnes venant de l'extérieur du Service pour donner une séance de formation reconnue par l'*École Nationale des Pompiers du Québec* ou toute autre institution reconnue, et d'autres cours concernant la prévention d'incendie, le combat d'incendie, le secourisme, etc., pourvu que leurs compétences soient reconnues dans ladite discipline.

d) L'Employeur offrira des périodes d'entraînement théoriques et pratiques lors de l'acquisition d'un nouvel équipement différent d'un équipement déjà utilisé et dont l'utilisation nécessite une formation nouvelle. Ces périodes d'entraînement théoriques et pratiques seront dispensées à tous les pompiers qui auront à utiliser ce nouvel équipement sauf pour des équipements spécialisés. Les pompiers doivent avoir suivi et réussi l'entraînement théorique et pratique avant d'utiliser ce nouvel équipement.

e) Une (1) seule reprise d'examen suivant un échec sera rémunérée par l'Employeur.

f) Lorsqu'un instructeur diffuse un entraînement à plusieurs reprises, une seule plage d'entraînement lui sera créditée personnellement à titre d'entraînement pour l'année en cours, et ce, peu importe le nombre de séance qu'il aura diffusé cet entraînement durant l'année.

14.5 L'utilisation d'un véhicule de service par le pompier lors des périodes de formation est la suivante :

- À l'intérieur de la MRC : Le pompier s'occupe de son transport; cependant, si un véhicule est disponible, l'Employeur peut accommoder le ou les pompiers.
- À l'extérieur de la MRC : Si un véhicule est disponible, l'Employeur peut accommoder le ou les pompiers. Si aucun véhicule n'est disponible, l'Employeur remboursera le kilométrage. Si plus d'un pompier assiste à la même formation, un seul kilométrage sera remboursé, sauf si le nombre de pompiers justifie l'utilisation de plus d'un véhicule.

ARTICLE 15 RÉMUNÉRATION, VACANCES ET FÉRIÉS

- 15.1** La rémunération des Salariés est effectuée selon le taux horaire.
- 15.2** Les taux horaires des Salariés assujettis aux présentes apparaissent à l'annexe B.
- 15.3** Il existe trois (3) classes de Salarié au service soit :

- Classe 3 : de 0 à 2 000 heures;
- Classe 2 : de 2 001 heures à 4 000 heures;
- Classe 1 : de 4 001 heures et plus.

Les changements de classe ont lieu deux (2) fois par année, soit le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet, lorsque le Salarié a atteint le nombre d'heures requis.

Pour le cumul des heures, sont comptées les heures de garde externe, les interventions, les heures de changement de garde, les heures de formation et d'entraînement, les rencontres du CRT, du comité de santé et de sécurité ainsi que les heures de travaux commandés.

- 15.4** La paie est remise au Salarié par dépôt bancaire le jeudi qui suit la fin de la période de paie. Cependant, si le jeudi coïncide avec un jour férié, la paie est remise le mercredi.

Pour les fins du calcul de la rémunération, la semaine débute à 00 h 00 le dimanche et se termine le samedi soir à minuit.

- 15.5** a) Lors d'un appel d'urgence, le Salarié est rémunéré selon le taux horaire prévu à l'annexe B avec un minimum de trois (3) heures. Tout travail subséquent fait pendant ladite période de trois (3) heures ne constitue pas un second appel pour les fins du présent article à moins que l'officier en charge ait libéré l'équipe. De plus, toute nouvelle intervention survenant au cours de ce délai de trois (3) heures sera incluse dans ladite période minimale à être rémunérée à moins que l'équipe n'ait été libérée par l'officier commandant.

b) Si un pompier travaille dans un autre service pour l'Employeur, lorsque ce Salarié est appelé sur une intervention d'urgence, l'Employeur le libère temporairement de son emploi régulier le plus rapidement possible. Il répond alors à titre de pompier et les conditions de travail applicables sont celles énumérées à la présente convention. Cependant l'indemnité minimum prévue à l'article 15.5 a) ne s'applique pas à lui s'il retourne à son emploi régulier à la fin de l'intervention ou lorsqu'il est libéré par l'officier en charge, à l'intérieur de la période de trois (3) heures.

- 15.6** Le salarié a droit à une indemnité pour tenir lieu de vacances annuelles. Cette indemnité est payée en fonction d'un pourcentage du salaire annuel fait par le salarié l'année de référence précédente, soit :

- 0 à 2 ans d'ancienneté : 4%
- 3 à 9 ans d'ancienneté : 6%

- 10 à 14 ans d'ancienneté : 8 %
- 15 à 24 ans d'ancienneté : 10%
- 25 ans et plus d'ancienneté : 12%

15.7 L'année de référence servant au calcul de l'indemnité est fixée du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante. Cette indemnité est versée au Salarié le ou vers le 1^{er} juillet suivant l'année de référence.

15.8 Le salarié qui prend une ou des périodes de vacances chez son Employeur régulier, et qui n'est pas disponible pour répondre à ses obligations à titre de pompier durant cette période, doit aviser l'Employeur.

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

15.10 Le Salarié appelé à travailler les jours fériés énumérés ci-dessous est rémunéré au taux horaire déterminé, majoré de cinquante pour cent (50 %), peu importe le type des activités accomplies. Tout travail autre que l'intervention devra être autorisé par l'Employeur.

- 1^{er} janvier (Jour de l'An)
- 2 janvier (Le lendemain du jour de l'An)
- Vendredi saint
- Dimanche de Pâques
- Lundi de Pâques
- Fête nationale des Patriotes
- Fête nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de grâces
- 24 décembre (La veille de Noël)
- 25 décembre (Noël)
- 26 décembre (Le lendemain de Noël)
- 31 décembre (La veille du jour de l'An)

La majoration du taux horaire s'applique uniquement pour tout travail ayant débuté entre 0 h 00 et 24 h 00 le jour férié.

L'heure indiquée sur la carte d'appel, à la case « heure d'appel », déterminera si le travail a commencé le jour férié.

15.11 Pour chaque jour férié, le Salarié reçoit une indemnité, soit 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.

15.12 Chaque salarié reçoit une indemnité monétaire pour chaque heure de garde externe selon le taux prévu à l'**annexe B** de la présente convention collective.

15.13 Le Salarié qui travaille au-delà de quarante (40) heures dans une même semaine est rémunéré à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour toutes les heures supplémentaires travaillées. Toutes heures supplémentaires doivent être autorisées par l'Employeur.

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

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

ARTICLE 16 UNIFORME DE PROTECTION ET UNIFORMES

16.1 Pièces et équipements de protection

- a) L'Employeur fournit gratuitement aux Salariés les pièces et les équipements de protection requis prévus à l'**annexe C**. Ces équipements sont conformes aux normes en vigueur.
- b) Le port des pièces et des équipements fournis par l'Employeur est obligatoire sur les lieux d'une intervention.
- c) Ces pièces et équipements sont remplacés au besoin sur présentation de la pièce à être remplacée.
- d) Tous les pièces et équipements demeurent la propriété de l'Employeur et le pompier ne peut les prêter, donner, vendre, échanger, modifier, altérer ou utiliser pour des fins autres que le travail.
- e) Le Salarié qui quitte l'emploi doit remettre au Service toutes les pièces et les équipements fournis par l'Employeur dans délai maximum de quinze (15) jours suivant sa date de départ.

16.2 Carte d'identité

L'Employeur met à la disposition du salarié une carte d'identité. Cette carte demeure la propriété de l'Employeur et doit lui être remise à terme ou sur demande.

16.3 Uniformes

- a) L'Employeur fournit à tous les pompiers les uniformes nécessaires à l'exercice de leur fonction selon la liste apparaissant à l'**annexe D**. Les uniformes sont fournis une fois la période d'essai terminée, mais un (1) pantalon, une (1) chemise, un (1) t-shirts et une (1) paire de souliers pourront être fournis pendant la période d'essai.
- b) Tout Salarié doit se conformer aux directives de la note de service émise concernant le port d'uniforme.
- c) L'Employeur s'engage à remplacer ou à réparer, à ses frais, tout article ou uniforme fourni au Salarié qui est endommagé ou volé dans le cadre de son travail pourvu que ce dernier n'ait pas fait preuve de négligence.
- d) Tout article ou uniforme demeure la propriété de l'Employeur et le pompier ne peut les prêter, donner, vendre, échanger, modifier, altérer ou utiliser pour des fins autres que le travail.
- e) Tout Salarié qui quitte l'emploi doit remettre au Service le dernier uniforme fourni par l'Employeur.

- f) Si le salarié endommage l'uniforme ou un vêtement personnel (habit de ville) lors de son travail, sans qu'il y ait négligence grossière de sa part, l'Employeur remplacera ce vêtement;

16.4 Le Salarié appelé à faire un quart de travail en dehors de sa caserne d'attache assure lui-même son déplacement avec son habit de combat. De même, lorsqu'il est en garde externe, il doit transporter son habit de combat dans son véhicule.

ARTICLE 17 ALLOCATION DE RETRAITE

17.1 L'Employeur offre aux Salariés qui ont complété vingt-quatre (24) mois de service, un programme de REER collectif.

L'Employeur est le promoteur du régime.

La cotisation de l'Employeur sera égale à la cotisation du Salarié, mais jusqu'à un maximum de deux cents dollars (200,00 \$) par année.

17.2 Dans le cas où l'Employeur se départit de son service incendie, cette cotisation est immédiatement versée à la totalité des salariés, sauf si le nouvel Employeur convient de maintenir en vigueur cet article.

ARTICLE 18 ANCIENNETÉ

18.1 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en année, en mois et en jours travaillés par un salarié au sein du Service de la prévention des incendies à compter de sa dernière date d'embauche comme salarié ou salarié junior. Advenant l'embauche de plusieurs salariés à la même date, un tirage au sort déterminera le rang de chacun.

18.2 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) S'il est congédié pour cause juste et suffisante;
- b) S'il quitte volontairement son emploi à cause d'une démission ou d'une retraite;
- c) s'il est absent pour une période de plus de trois (3) mois sans raison valable;
- d) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident autre qu'une lésion professionnelle pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- e) s'il est inapte à revenir au travail à la suite d'une lésion professionnelle selon la décision de la CNESST;
- f) Lorsqu'il a fait de fausses déclarations au moment de l'embauche;
- g) Si, à l'expiration d'un congé sans solde, il ne se présente pas au travail;
- h) si le pompier fait défaut de maintenir sa résidence à l'intérieur des limites de l'une des municipalités desservies par le service;

18.3 L'annexe « A » des présentes constitue, à la date de signature de la convention collective de travail, la liste officielle d'ancienneté.

18.4 Une révision de la liste d'ancienneté doit être faite une fois par année, et une copie doit être remise au syndicat au plus tard le 30 janvier.

Nonobstant l'article 19.1, l'Employeur reconnaîtra les années passées au sein d'un autre service d'incendie à raison de sept cent cinquante (750) heures pour chaque année passée au sein dudit service. Les heures reconnues ne s'appliqueront pas à la liste d'ancienneté; elles seront prises en compte pour l'attribution des classes salariales et des avantages sociaux seulement.

18.5 a) **Suspension du permis de conduire**

Le salarié doit avoir la classe 4A sur son permis de conduire. Le salarié a l'obligation d'aviser par écrit l'employeur s'il y a une perte ou un changement à son permis de conduire dans les plus brefs délais.

Le salarié qui perd son permis de conduire voit son lien d'emploi maintenu si la perte du permis est pour une période de douze (12) mois et moins. Durant cette

période, l'employé doit assister aux périodes d'entraînement, de formation et de pratique, s'il y a lieu.

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

ARTICLE 19 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 19.1** Dans le cas de fusion, régionalisation, intégration ou autre opération similaire, l'Employeur s'engage à former un comité conjoint constitué de représentants de l'Employeur et du Syndicat afin de discuter avec tout nouvel employeur de la situation. Ce comité sera formé dans la mesure du possible au plus tard trois (3) mois avant la réorganisation.
- 19.2** Dans le cas où une modification à la structure de garde est requise à la suite de la mise en application du schéma de couverture de risques durant la période couverte par la présente entente, les parties doivent se rencontrer dans le but de tenter d'établir de nouvelles procédures de garde. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente écrite satisfaisante en négociant, l'Employeur appliquera la décision qu'il juge nécessaire et le Syndicat pourra soumettre le litige à l'arbitrage selon la procédure établie à la convention collective.

ARTICLE 20 PROMOTION ET NOMINATION

- 20.1**
- a) Un poste vacant, promotion ou création d'un nouveau poste de salarié que l'employeur entend combler au sein du service doit être affiché pour une période de quinze (15) jours dans un endroit visible à la caserne. Les salariés intéressés doivent soumettre leur candidature par écrit au Directeur du service. Cet avis indique le titre de la fonction et les exigences de la fonction pour pourvoir le poste. Advenant la création d'un ou plusieurs postes permanents au service actuel, les Salariés qui possèdent les qualifications ont priorité sur toute autre personne venant de l'extérieur. L'Employeur accordera les postes permanents aux Salariés actuels qui se qualifieront.
- b) La promotion est accordée au candidat qui a passé avec succès les examens, les mises en situation, les entrevues et qui a le plus d'ancienneté;
- c) Advenant le cas où un pompier éligible refuse une promotion ou demande une rétrogradation pendant la période de familiarisation, celui-ci est automatiquement placé au bas de la liste de candidats de pompier éligible. Un pompier éligible peut refuser une promotion à lieutenant. Dans le cas d'un refus, l'Employeur poursuit le processus avec la liste d'éligible. Cependant, un refus n'est admis qu'une fois. En cas d'un deuxième refus, le salarié retourne à la fonction de pompier.
- d) Le salarié promu peut, dans un délai de douze (12) mois de sa nomination, décider de retourner à son ancienne fonction et équipe. L'Employeur peut, pour des raisons justes et valables, à l'intérieur du même délai, décider de retourner le salarié promu dans son ancienne fonction et équipe;
- e) Si le salarié n'a pas la formation requise et qu'il désire l'acquérir, l'Employeur peut lui permettre de suivre les cours requis, mais le salarié doit s'engager à offrir la disponibilité requise pour ce poste ainsi que de demeurer à l'emploi de la municipalité pour une période minimale de deux (2) ans. À défaut de respecter cet engagement, le salarié devra rembourser à l'Employeur les frais encourus relatifs à cette formation ou à ce cours.

20.2 Période d'essai dans les promotions

Tout candidat qui se voit octroyer un poste en vertu du processus ci-dessus prévu est sujet à une période d'essai de douze (12) mois de calendrier.

20.3 Processus de nomination

Les candidats possédant les prérequis exigés doivent réussir chacune des étapes du processus de promotion suivant :

- Examen écrit : 30 points
- Examen pratique (mises en situation) : 35 points
- Entrevue : 20 points
- Évaluation annuelle : 10 points
- Ancienneté : Un demi-point par année jusqu'à concurrence de 5 points

La note de passage pour chacune des étapes du processus (sauf ancienneté) est de soixante pour cent (60 %) et la note cumulative de passage est de soixante-dix pour cent (70 %). Pour l'examen pratique (mises en situation), le Syndicat peut, à ses frais, déléguer un observateur provenant de l'externe.

Un salarié est rétrogradé au statut qu'il occupait préalablement dans les cas où il n'obtient pas une évaluation positive de l'Employeur durant sa période d'essai d'un (1) an.

20.4 Pompier éligible

a) Un éligible qui refuse d'agir à ce titre lorsque requis par l'Employeur peut se voir suspendre son grade d'éligible pendant une période maximale de trois (3) ans.

b) Un éligible qui désire retourner à son poste de pompier doit aviser l'Employeur par écrit avec les raisons qui motivent sa décision. La rétrogradation doit se faire dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par l'Employeur.

c) Lors d'un remplacement à long terme, l'Employeur choisit l'éligible de l'équipe où se produit le remplacement, soit le plus ancien à ce poste. À défaut d'un éligible présent sur l'équipe où se produit le remplacement, l'Employeur choisit l'éligible le plus ancien parmi les autres équipes.

ARTICLE 21 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 21.1** Dans le cas de lésions professionnelles contractées dans l'exercice de ses fonctions de Salarié, l'Employeur applique intégralement les dispositions de la Loi sur les maladies professionnelles et les accidents de travail relatifs au statut particulier de Salarié.
- 21.2** L'Employeur doit établir un comité de santé et sécurité composé de deux (2) représentants de chacune des parties conformément à la LSST, lesquels seront rémunérés durant la durée de la rencontre du comité. Les membres sont choisis par chacune des parties.
- 21.3** Les salariés prennent les mesures pour veiller à ne pas mettre en danger leur santé, leur sécurité, leur intégrité physique, ni celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail ou à proximité.
- 21.4** Il incombe au salarié victime d'un accident du travail ou d'une lésion professionnelle d'aviser immédiatement son supérieur immédiat avant de quitter son travail, lorsqu'il est dans la capacité de le faire.
- 21.5** L'Employeur s'engage à assurer le transport ou les frais de transport à l'hôpital de tout salarié victime d'un accident de travail ou devenu subitement malade durant l'exercice de son travail ou d'une conséquence de celui-ci.

ARTICLE 22 DISPOSITIONS DIVERSES

22.1 Inspection des équipements

L'inspection des équipements aura lieu lors du changement de garde par les Salariés

22.2 Nouvelles coordonnées

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

22.3 Publication de photo et vidéo

Il est strictement interdit de publier des photos lors d'événements ou d'interventions du Service, des véhicules du Service ainsi que des logos de l'Employeur ou du Service, sur des sites internet de réseaux sociaux, tels que *Facebook* et *YouTube*, sans avoir reçu, au préalable, l'autorisation de la direction du Service.

ARTICLE 23 RÉTROACTIVITÉ

23 La présente convention collective n'a aucun effet rétroactif, à l'exception des taux de salaire, tel que prévu à l'Annexe B.

La rétroactivité s'applique uniquement au salaire, et ce, à compter du 29 mai 2024, pour les salariés en poste à la date de la ratification de la convention collective.

Elle sera versée dans un délai de 30 jours suivant la signature de la convention collective.




ARTICLE 24 DURÉE DE LA CONVENTION



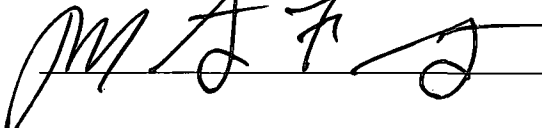
24 La présente convention collective entre en vigueur à partir de sa signature et est d'une durée de cinq (5) ans, soit du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2028, mais elle n'a aucun effet rétroactif.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à la municipalité de Saint-Damien, ce 25^e jour du mois de juin 2025.

Municipalité de Saint-Damien ^{la paroisse de} _{HA.}

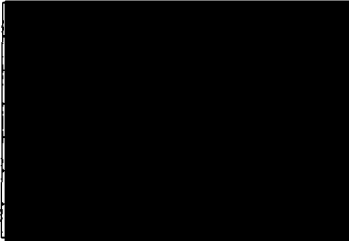
Syndicat des pompiers et
pompières du Québec,
section locale Saint-Damien –
SCFP 7193

ANNEXE A LISTE D'ANCIENNETÉ

Liste d'ancienneté au 15 mai 2025

	2020-05-19
	2022-05-17
	2024-03-05
	2024-09-03
	2024-09-03
	2024-10-21
	2024-10-21

ANNEXE B TAUX DE SALAIRE

TAUX DE SALAIRE

Le taux de salaire unique s'applique pour les interventions, les heures de formation et d'entraînement, ainsi que pour les travaux commandés.

	Signature	01-01-2025	01-01-2026	01-01-2027	01-01-2028
	Salaire rétroactif au <u>29 mai 2024</u>	Salaire rétroactif au <u>1^{er} janvier 2025</u>			
		2.50 %	1.75 %	1.75 %	2.00 %
Classe 3	22,93 \$	23,50 \$	23,91 \$	24,33 \$	24,82 \$
Classe 2	25,22 \$	25,85 \$	26,30 \$	26,76 \$	27,30 \$
Classe 1	27,75 \$	28,44 \$	28,94 \$	29,45 \$	30,04 \$
Lieutenant*	30,52\$	31,29\$	31,83 \$	32,40 \$	33,04 \$
	Lieutenant : Taux de base « Classe 1 » + 10 %				

NOTE 1: Le pompier éligible reçoit le taux de salaire du lieutenant pour les heures de travail effectivement effectuées en qualité de lieutenant.

NOTE 2: Le pompier dont le taux de salaire est plus élevé que le taux identifié en date du 29 mai 2024 et du 1^{er} janvier 2025 maintient son taux de salaire, mais n'est pas éligible à la rétroactivité sur les salaires.

TAUX DE L'INDEMNITÉ MONÉTAIRE DE GARDE EXTERNE

		Signature	01-01-2026	01-01-2027	01-01-2028
		2,50 \$	2,50 \$	2,50 \$	2,50 \$

ANNEXE C ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION

Équipements pour combat des incendies :

- 1 casque de pompier
- 1 cagoule
- 1 paire de bottes
- 1 paire de gants
- 1 habit de combat (manteau et pantalon)
- 1 lampe de poche
- 1 radio / micro « PTT »

ANNEXE D UNIFORMES

- 1 T-shirt
- 1 pantalon
- 1 chemise à manches courtes
- 1 chemise à manches longues
- 1 ceinture
- 1 paire de chaussures de sécurité
- 1 casquette
- 1 manteau
- 1 tuque

LETTRE D'ENTENTE N° 1

ENTRE

**LA MUNICIPALITÉ DE LA PAROISSE DE SAINT-DAMIEN
(CI-APRÈS APPELÉE L'EMPLOYEUR)**

ET

**SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC,
SECTION LOCALE SAINT-DAMIEN – SCFP 7193
(CI-APRÈS APPELÉ LE SYNDICAT)**

OBJET : Poste de Technicien en prévention des incendies

- ATTENDU QUE** la personne salariée est titulaire d'un emploi cité en objet occupe une fonction couverte par l'accréditation détenue par le Syndicat;
- ATTENDU QUE** le Technicien en prévention des incendies est un salarié régulier à temps complet;
- ATTENDU QUE** les parties souhaitent regrouper dans un même document l'ensemble des conditions de travail de cette personne salariée;
- ATTENDU** la résolution n° : **178-07-2025**

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Dispositions préliminaires

- 1.1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
- 1.2. Sous réserve des modalités prévues à la présente lettre d'entente, les dispositions de la convention collective s'appliquent avec les adaptations nécessaires.

2. Heures de travail et temps supplémentaire

- 2.1. La semaine normale de travail du Technicien est de trente-cinq heures (35) réparties sur cinq (5) jours de travail au cours d'une même semaine.
- 2.2. Habituellement, les heures de travail sont continues et s'étendent de 8 h 00 à 16 h 00 du lundi au jeudi, incluant une période de trente (30) minutes payées pour le repas, ainsi que de 8h00 à 11h00 le vendredi, le tout sous réserves des exceptions suivantes :
- La semaine de la prévention;
 - La journée porte ouverte;
 - La journée mensuelle de maintien des compétences;
 - De consentement entre le technicien et l'Employeur;
- 2.3. Le temps supplémentaire s'applique uniquement après trente-cinq (35) heures de travail au cours d'une même semaine. Toutefois, les interventions et appels d'urgence ne sont pas considérés dans ce calcul des heures supplémentaires.

3. Rémunération

- 3.1. La rémunération du Technicien est effectuée selon le taux horaire lui étant applicable selon le tableau suivant :

	Signature Salaire rétroactif au 29 mai 2024	01-01-2025	01-01-2026	01-01-2027	01-01-2028
	n/a	n/a	2.00 %	2.00 %	2.00 %
Technicien en prévention des incendies	31,19 \$	31,19 \$	31,81 \$	32,45 \$	33,10 \$

- 3.2. Le taux horaire s'applique pour les heures régulières, les interventions, les heures de formation et d'entraînement, ainsi que pour les travaux commandés.

4. Vacances annuelles payées

- 4.1. L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle le Technicien acquiert progressivement le droit aux congés annuels. Cette période s'étend du 1^{er} mai au 30 avril.
- 4.2. Les vacances annuelles payés sont autorisées et accordées en tenant compte des besoins du service incendie.
- 4.3. Selon l'ancienneté accumulée au 30 avril de l'année précédente, le Technicien a droit au vacances et indemnité suivants :

Ancienneté	Nb de semaines de vacances et indemnité
Moins d'un an	1 jour/ mois, 10 jours maximum
1 an à moins de 3 ans	3 semaines / 16 jours de rémunération
3 ans à moins de 15 ans	4 semaines / 22 jours de rémunération
15 à moins de 20 ans	5 semaines / 27 jours de rémunération
20 ans et plus	5 semaines / 27 jours de rémunération + un forfaitaire de 2% du salaire gagné l'année précédente, payé le 1 ^{er} mai de chaque année.

- 4.3.1. Les jours de "rémunération" ne sont pas des jours de vacances, mais bien une valeur monétaire dont bénéficie le Technicien.
- 4.3.2. Par exemple, 4 semaines, 22 jours de "rémunération" = le salaire quotidien multiplié par 22. Cette somme sera donc répartie à parts égales entre les 4 semaines de vacances auxquels à droit le Technicien.
- 4.4. Les vacances annuelles doivent se prendre dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence. La prise de vacances est obligatoire et non cumulative.

- 4.5. La période de prise de vacances s'étend du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.
- 4.6. Le Technicien, victime d'un accident ou d'une maladie et devant s'absenter au début de la période fixée pour ses vacances, peut, à son choix, demander le paiement de ses vacances après la période prévue pour ses vacances, ou reporter ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et l'Employeur, mais cette date ne pourra en aucun cas dépasser le 30 avril.
- 4.7. Le Technicien qui ne peut prendre ses vacances avant le 30 avril pour cause de maladie ou d'accident et qui n'a pas reçu préalablement le paiement reçoit le paiement de ses vacances le 30 avril.
- 4.8. Le Technicien qui n'est plus à l'emploi de l'Employeur reçoit à son départ les sommes accumulées pour ses vacances.
- 4.9. Le paiement des vacances s'effectue de manière continue, suivant ainsi le processus et le cycle normal de paie.

5. Jours fériés, chômés et payés

- 5.1. Pour le Technicien, les jours suivants sont considérés comme étant chômés et payés :
 - 1^{er} janvier (Jour de l'An)
 - 2 janvier (Le lendemain du jour de l'An)
 - Vendredi saint
 - Dimanche de Pâques
 - Lundi de Pâques
 - Fête nationale des Patriotes
 - Fête nationale du Québec
 - Fête du Canada
 - Fête du Travail
 - Action de grâces
 - 24 décembre (La veille de Noël)
 - 25 décembre (Noël)
 - 26 décembre (Le lendemain de Noël)
 - 31 décembre (La veille du jour de l'An)
- 5.2. Sous réserve de la *Loi sur la Fête nationale*, si un jour férié et payé survient un samedi ou un dimanche, elle sera reportée le vendredi précédent ou le lundi suivant.

- 5.3. Si un jour férié et payé survient pendant les vacances d'un Technicien, l'Employeur et le Technicien doivent, avant le départ du Technicien pour ses vacances, s'entendre pour reporter ce jour au début ou à la fin des vacances.
- 5.4. Pour bénéficier du paiement des jours chômés et payés précédemment listés, le Technicien doit avoir travaillé le jour ouvrable qui suit et le jour ouvrable qui précède ledit congé à moins d'une absence autorisée rémunérée en vertu de la présente convention.
- 5.5. Le Technicien éligible au paiement d'un jour chômé et payé et qui reçoit paiement sous quelque forme que ce soit pour ledit jour chômé (traitement en maladie, congés sociaux, accidents de travail et maladies professionnelles) n'a pas droit au paiement par l'Employeur de l'indemnité pour ce jour.
- 5.6. Pour chaque jour chômé et payé, le Technicien reçoit une indemnité, soit un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du jour chômés, sans tenir compte des heures supplémentaires.
- 5.7. Si le Technicien est tenu de travailler l'un des jours chômés, l'Employeur en plus de lui verser le salaire correspondant au travail effectué, lui verse l'indemnité prévue à la clause précédente.

6. Congés sociaux

- 6.1. Le Technicien bénéficie des congés suivants sans perte de son salaire régulier.
- 6.2. À l'occasion du décès :
 - a) du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, le Technicien a droit à un maximum de cinq (5) jours ouvrables, consécutifs ou non, à compter du jour du décès jusqu'au jour de l'enterrement;
 - b) du frère ou de la sœur, le Technicien a droit à un maximum de trois (3) jours ouvrables, consécutifs ou non à compter du jour du décès jusqu'au jour de l'enterrement;
 - c) du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère ou de la belle-sœur, le Technicien a droit à un maximum de trois (3) jours ouvrables, consécutifs ou non à compter du jour du décès jusqu'au jour de l'enterrement;

d) du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, de la bru, du gendre, d'un oncle ou d'une tante, le Technicien a droit à (1) jour ouvrable, soit le jour des funérailles.

6.3. Le paragraphe précédent s'applique à la condition que le Technicien :

a) Ne reçoive pas déjà de paie pour du temps non travaillé à cause de vacances ou de congés statutaires ou pour un congé non cédulé;

b) Ne soit pas absent du travail à cause d'une maladie ou d'une blessure pour laquelle il a droit à une compensation de la CNESST ou à une indemnité hebdomadaire du régime d'assurance collective;

c) Ne soit pas mis à pied à cause d'un manque de travail;

d) Ne soit pas absent avec permission pour toute raison sauf s'il y a relation avec la mortalité;

e) L'Employeur peut demander au Technicien de fournir les détails requis sur les formules de requête de paie et fournir les informations pour établir son lien de parenté.

6.4. a) Si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de l'Hôtel de Ville de Saint-Damien, le Technicien a droit à un (1) jour additionnel sans solde.

b) S'ils sont à l'extérieur de la province, l'Employeur accorde, en plus de ce qui est préalablement prévu à l'article 6.2, un congé sans solde d'un maximum de deux (2) semaines. L'Employeur peut demander la preuve de la présence du Technicien à l'évènement.

6.5. À l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant, le Technicien a droit de s'absenter de son travail sans perte de salaire pendant deux (2) jours ouvrables, à compter de la naissance ou de l'adoption.

6.6. À l'occasion de son mariage, le Technicien a droit de s'absenter de son travail sans perte de salaire pendant deux (2) jours ouvrables.

6.7. Le Technicien appelé à se présenter comme juré ou comme témoin de la Couronne ne doit subir aucune perte de salaire et l'Employeur s'engage à combler la différence entre son salaire régulier et le montant qu'il reçoit des autorités compétentes pour agir comme juré

ou comme témoin de la Couronne à la condition qu'il revienne au travail dès qu'il a terminé d'agir comme témoin ou qu'il est libéré comme juré.

7. Traitement en maladie

- 7.1. En janvier de chaque année, l'Employeur accorde au Technicien, cinquante-six (56) heures de congé de maladie.

8. Assurances

- 8.1. Le Technicien n'est pas visé par l'article 10 de la convention collective.
- 8.2. Néanmoins, l'Employeur s'engage à maintenir en vigueur un régime d'assurance collective pour le Technicien.
- 8.3. Le Technicien, qui a accumulé quatre-vingt-dix (90) jours de service pour l'Employeur et qui respecte les conditions d'admissibilité de la police d'assurance, doit y adhérer comme condition de maintien de son emploi.
- 8.4. Les primes de cette assurance seront payées de la façon suivante : 75 % par l'Employeur et 25 % par le Technicien
- 8.5. Pendant la durée de la convention collective, l'Employeur pourra changer d'assureur pourvu que les mêmes bénéficiaires soient maintenus.
- 8.6. Pendant la durée d'un congé maladie, le Technicien doit verser sa part de la prime d'assurance par paiements périodiques mensuels. Dans le cas contraire, l'Employeur peut mettre fin à la couverture d'assurances du Technicien.

9. Retraite et fonds de pension

- 9.1. L'article 18 de la convention collective ne s'applique pas au Technicien (Allocation de retraite et REER collectif).
- 9.2. Toutefois, si le Technicien le désire et signe le formulaire d'adhésion du « FONDS de solidarité FTQ », l'Employeur s'engage à déduire à la source sur sa paie le pourcentage (%) qu'il a indiqué sur le formulaire, et ce, pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

- 9.3. L'Employeur s'engage à contribuer jusqu'à concurrence de cinquante pour cent (50%) du montant cotisé par le Technicien, et ce, jusqu'à un maximum de trois pour cent (3%) du salaire annuel de base payé.
- 9.4. Un Technicien peut en tout temps, modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.
- 9.5. L'Employeur s'engage à faire parvenir mensuellement les sommes ainsi prélevées au Fonds. Cette remise doit être accompagnée d'un état ou d'un formulaire indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence fourni par le Fonds de chaque Technicien et le montant prélevé pour chacun.
- 9.6. Les parties conviennent que conformément aux lois des impôts fédérale et provinciale, il sera possible pour le Technicien qui en fait la demande de recevoir sur sa paie les allègements fiscaux lorsqu'il participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) par déduction à la source (DAS), lorsqu'acceptée par le ministère du Revenu.
- 9.7. Avant de prendre sa retraite, le Technicien doit informer l'Employeur minimalement **trois (3) mois** avant la date effective de sa retraite.

10. Uniformes

- 10.1. L'Employeur s'engage à fournir au Technicien, au besoin, les éléments suivants :
 - 2 T-shirt manches courtes et/ou longue;
 - 2 pantalon;
 - 3 chemise manches courtes et/ou longue;
 - 2 polo manches courtes et/ou longue;
 - 1 ceinture;
 - 1 paire de bottes chaussures de sécurité;
 - 1 casquette;
 - 1 manteau;
 - 1 tuque.
- 10.2. Dans le cas d'usure prématurée due à la nature du travail exécuté, l'Employeur remplace les éléments susmentionnés, et ce, sans frais.
- 10.3. Les vêtements, qui sont identifiés par le logo de la municipalité, sont obligatoirement portés par le Technicien au travail et sont maintenus

en bon état.

10.4. En cas de fin d'emploi, ceux-ci doivent d'ailleurs être remis à l'Employeur en dans délai maximum de quinze (15) jours suivant la date du départ.

11. Autres dispositions

11.1. Le Technicien n'est pas visé par l'article 12 de la convention collective ou les dispositions traitants de la garde externe, sauf pour les dispositions relatives aux appels d'urgence.

11.2. Les dispositions de la convention collective s'appliquent avec les adaptations nécessaires, sauf dans la mesure où la présente lettre d'entente prévoit des conditions contraires. Ces dispositions doivent également être compatibles avec le statut de Technicien à temps plein.

11.3. Les parties reconnaissent avoir signé la présente entente de façon libre et volontaire, et ce, après l'avoir lue et en avoir compris toute la portée.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à la municipalité de Saint-Damien, ce 25^e jour du mois de juin 2025.

Municipalité de ^{la paroisse de} Saint-Damien _{M. K.}

**Syndicat des pompiers et
pompières du Québec,
section locale Saint-Damien –
SCFP 7193**

