

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-5600

N° dossier d'accréditation : AM-2001-8563

EMPLOYEUR VILLE DE SAINT-CHARLES-BORROMÉE 525, RUE DE LA VISITATION SAINT-CHARLES-BORROMÉE QC J6E 4P2 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE SAINT-CHARLES-BORROMÉE - SCFP 7182 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 : 2025-08-25 Date dépôt : 2025-11-20	Nombre de salariés visés : 44	Date début : 2025-08-25 Date d'expiration : 2028-12-31

Remarque :

Inclut une lettre d'entente : [REDACTED]

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

VILLE DE SAINT-CHARLES-BORROMÉE

Ci-après appelée : « l'Employeur »

ET

**SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC
SECTION LOCALE SAINT-CHARLES-BORROMÉE
SCFP 7182**

Ci-après appelé : « le Syndicat »

2024-2028


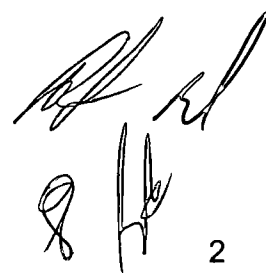


TABLE DES MATIÈRES

1.	CHAMP D'APPLICATION ET OBJECTIFS	3
2.	DÉFINITIONS	3
3.	RECONNAISSANCE	7
4.	RÉGIME SYNDICAL	8
5.	NOMINATION, PROMOTION OU CRÉATION DE POSTE	9
6.	FORMATION ET ENTRAÎNEMENT	14
7.	HORAIRE DE TRAVAIL	16
8.	JOURS CHÔMÉS ET FÉRIÉS, CONGÉS ANNUELS, ALLOCATION DE REPAS ET AUTRES CONGÉS	21
9.	SANTÉ ET SÉCURITÉ	30
10.	ASSURANCES	33
11.	UNIFORMES	34
12.	SALAIRES	35
13.	AFFAIRES JUDICIAIRES	36
14.	SÉCURITÉ D'EMPLOI	36
15.	ANCIENNETÉ	38
16.	CONGÉ SANS SOLDE	39
17.	MESURES DISCIPLINAIRES	40
18.	DISPOSITIONS DIVERSES	40
19.	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	41
20.	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	42
	ANNEXE A	42
	ANNEXE B	44
	ANNEXE C	47
	ANNEXE D	50
	LETTRE D'ENTENTE NO 1	51
	LETTRE D'ENTENTE NO 2	53



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top and initials 'S H' below it, followed by the number '2'.

1. CHAMP D'APPLICATION ET OBJECTIFS

- 1.01 La présente convention collective de travail s'applique aux salariés du Service sécurité incendie et civile de la Ville de Saint-Charles-Borromée visés par l'accréditation syndicale AM-2001-8563, Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saint-Charles-Borromée – SCFP 7182, émise le 26 juillet 2023.
- 1.02 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.
- 1.03 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit inhérent à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion du service. Toutefois, l'exercice de ces droits doit être en tout temps compatible avec les dispositions de la convention.
- Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur envers ses salariés, en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future.
- 1.04 L'Employeur reconnaît le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saint-Charles-Borromée – SCFP 7182, comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les pompiers assujettis à l'accréditation émise par le Tribunal administratif du travail en date du 26 juillet 2023 (dossier AM-2001-8563).

2. DÉFINITIONS

- 2.01 « **Employeur** » désigne la Ville de Saint-Charles-Borromée.
- 2.02 a) « **salarié** » désigne tout salarié assujetti à l'accréditation décrite à l'article 1.04.
- b) « **salarié en probation** » désigne un salarié nouvellement embauché qui n'a pas terminé sa période de probation.
- c) « **salarié à l'essai** » désigne un salarié régulier, surnuméraire ou partiel qui n'a pas terminé sa période d'essai.
- d) « **salarié régulier** » désigne un salarié à temps plein dont la nomination à titre de salarié régulier est approuvée par le conseil. Il est interdit à tout salarié régulier d'agir pour le compte d'un autre service d'incendie, sauf à temps partiel, pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs après sa nomination à titre de salarié régulier. Cette exigence constitue une condition d'embauche et de maintien d'emploi.
- e) « **salarié surnuméraire** » désigne un salarié embauché pour :
- remplacer toute absence d'un salarié régulier prévue à la convention collective;



3

- pallier au manque d'effectif de salariés réguliers;
- répondre à un appel ou à un rappel;
- pallier à un surcroît de travail;
- remplacer un poste de salarié régulier temporairement dépourvu de son titulaire

Le salarié surnuméraire a droit aux pièces d'uniforme énumérées à l'annexe C et à l'article 11.01.

Un salarié surnuméraire ne peut obtenir un poste de lieutenant tant qu'il n'aura pas obtenu un poste de salarié régulier et qu'il détienne les exigences minimales requises à l'article 5.02. Le salarié surnuméraire doit répondre aux mêmes exigences d'embauche que le salarié régulier et il a les mêmes obligations que le salarié régulier en ce qui a trait à la formation et à l'entraînement. Il est interdit à tout salarié surnuméraire d'agir pour le compte d'un autre service incendie à titre de salarié régulier pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs suite à l'obtention d'un poste de salarié surnuméraire. Cette exigence constitue une condition d'embauche et de maintien d'emploi.

Le salarié surnuméraire bénéficie du paiement d'un montant calculé au taux de dix pour cent (10 %) de son salaire versé sur chacune des paies pour tenir lieu des jours fériés payés prévus à l'article 8.01 et des congés de maladie, pour obligations familiales et congés personnels prévus à l'article 8.08.

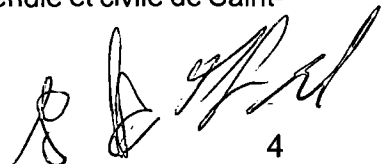
- f) « **salarié à temps partiel** » désigne un salarié embauché pour répondre aux rappels et pour effectuer un remplacement d'un salarié régulier ou d'un salarié surnuméraire. Le salarié à temps partiel n'a pas à accepter l'offre de remplacement d'une garde interne, sous réserve des dispositions applicables de la convention collective. Le remplacement est offert selon les directives du service en respectant la liste d'ancienneté des salariés à temps partiel. Le salarié à temps partiel peut également combler les surplus de travail que les salariés—réguliers ou surnuméraires ne peuvent combler. Il répond aux rappels lorsqu'il est en garde externe et dans les autres cas, lorsqu'il est disponible. Un salarié à temps partiel ne peut obtenir un poste de lieutenant tant qu'il n'aura pas obtenu un poste de salarié régulier et qu'il détienne les exigences minimales requises à l'article 5.02. Il a les mêmes obligations que les salariés réguliers et surnuméraires-en ce qui a trait à la formation et à l'entraînement. Il a droit aux pièces d'uniforme énumérées à l'annexe C et à l'article 11.

2.03 « **Conseil** » désigne les membres du conseil de la Ville de Saint- Charles-Borromée.

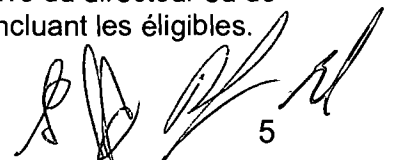
2.04 « **Service** » désigne le Service de sécurité incendie et civile de Saint-Charles-Borromée.

2.05 « **Syndicat** » désigne le SCFP section locale 7182.

2.06 « **Directeur** » désigne le directeur du Service de sécurité incendie et civile de Saint-Charles-Borromée ou son représentant désigné.



- 2.07 « **Entraînement** » signifie le maintien uniforme de connaissances pratiques ou théoriques, apprises ou acquises dans le cadre d'une formation en vue d'accomplir le travail de pompier ou d'officier.
- 2.08 « **Formation** » signifie l'apprentissage et l'acquisition de nouvelles connaissances théoriques et pratiques en vue d'accomplir le travail de pompier ou d'officier.
- 2.09 « **ENPQ** » désigne L'École nationale des pompiers du Québec.
- 2.10 a) « **Période de probation** » désigne une période probatoire de deux mille cent quatre-vingt-quatre (2 184) heures pour un salarié à temps partiel ou surnuméraire. Les heures effectuées en garde interne, garde externe, en formation et consacrées à d'autres travaux en caserne sont calculées dans la compilation de la période probatoire en fonction d'un ratio de quatre (4) pour un (1) pour les heures en garde externe en comparaison avec les heures de garde interne, formation et consacrées à d'autres travaux en caserne. La période probatoire d'un salarié régulier est de deux mille cent quatre-vingt-quatre (2 184) heures de travail en garde interne.
- b) Sous réserve des termes et conditions d'admissibilité prévus aux polices d'assurance, le salarié en probation bénéficie de l'ensemble des dispositions de la convention collective correspondant au statut de salarié régulier, surnuméraire ou à temps partiel, à l'exception du droit au grief en cas de congédiement pendant la période de probation.
- c) « **Période d'essai** » désigne une période de six (6) mois de travail effectif d'un salarié qui obtient un poste de technicien ou une promotion (lieutenant ou éligible). La période d'essai de six (6) mois est prolongée de l'équivalent des jours de travail manqués par le salarié, à l'exception des absences pour congé annuel et congé férié. Durant la période d'essai, l'Employeur peut retourner le salarié à son ancien poste. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le salarié peut également choisir de retourner à son ancien poste.
- 2.11 « **CRT** » désigne le Comité de relations de travail.
- 2.12 « **Grief** » signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective survenant entre l'Employeur et un membre du Syndicat, un groupe de membres ou le Syndicat.
- 2.13 a) « **Appel** » désigne toute période à partir du moment où le pompier en garde interne reçoit un appel d'intervention jusqu'au moment où les équipes sont graduellement libérées par l'officier responsable, soit, au plus tard, lorsque la remise en condition de l'équipement est complétée.
- b) « **Rappel** » désigne tout rappel d'un salarié en garde externe pour effectuer un appel d'intervention, soit toute période à partir du moment où le salarié est rappelé et se termine avec le départ des salariés de la caserne et la remise en condition des équipements.
- 2.14 « **Lieutenant** » désigne un salarié régulier qui, sous la directive du directeur ou de son représentant, a la responsabilité de diriger une équipe, incluant les éligibles.



5

- 2.15 « **Pompier éligible** » désigne un salarié qui occupe temporairement, à la demande de l'Employeur, un poste comportant des responsabilités supérieures.
- 2.16 « **Garde externe** » signifie une équipe de salariés qui n'est pas en garde interne à la caserne ou à un endroit désigné par l'Employeur, mais qui doit être disponible selon l'horaire qui leur est attribué par l'Employeur pour répondre à un rappel durant les heures de garde interne, selon les protocoles, directives et procédures de l'Employeur.
- 2.17 « **Garde interne** » désigne la période pendant laquelle le salarié régulier, surnuméraire ou à temps partiel est affecté à la caserne et qu'il est disponible pour effectuer toute tâche relative à la fonction de pompier, de lieutenant ou d'éligible requise par l'Employeur, selon l'horaire établi à la présente convention collective.
- 2.18 « **Formateur** » signifie tout cadre ou salarié accrédité par l'ENPQ ou par une maison d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec ou le ministère de l'Enseignement Supérieur pour préparer ou dispenser une séance de formation aux salariés.
- 2.19 « **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.
- 2.20 « **Cadre** » : Employé étant à l'emploi du service sécurité incendie et civile de la Ville de Saint-Charles Borromée et qui n'est pas régis par le certificat d'accréditation, par la présente convention collective ou par une autre convention collective.
- 2.21 « **Cycle** » : désigne une période de vingt-huit (28) jours consécutifs de calendrier pour la garde interne et une période de sept (7) jours consécutifs de calendrier pour la garde externe, en lien avec l'horaire des salariés réguliers, surnuméraires et partiels tel que défini à l'Annexe D de la convention collective. Un cycle débute un dimanche.
- 2.22 « **Technicien en prévention** » : Désigne tout salarié régulier engagé pour combler un poste de technicien en prévention des incendies. Le technicien en prévention ne peut répondre aux appels ou aux rappels d'intervention. Le nombre de techniciens en prévention n'a pas pour effet de diminuer ou de substituer le nombre de pompiers en devoir.

Nonobstant les dispositions des paragraphes a) et b) de l'article 2.10, la période de probation pour le poste de technicien en prévention des incendies est de sept cent quatre-vingt-dix (790) heures travaillées. Durant la période de probation du salarié régulier engagé pour combler un poste de technicien en prévention des incendies, le salarié bénéficie du paiement d'un montant calculé au taux de dix pour cent (10 %) de son salaire versé sur chacune de ses paies pour tenir lieu des jours fériés et des congés de maladie, congés pour obligations familiales et/ou congés personnels.



6

- 2.23 « **Stagiaire en prévention** » : L'Employeur peut embaucher des étudiants en prévention incendie à titre de stagiaire en prévention pour une durée maximale de cinq (5) mois par année. Les tâches effectuées par le stagiaire en prévention sont uniquement la prévention incendie, ce qui inclut l'éducation du public. Ces étudiants ne sont pas assujettis à la convention collective.
- 2.24 « **Équipe de travail** » : Signifie un regroupement de salariés. La composition d'une équipe, en termes de fonctions et de nombre de salariés, constitue une prérogative de l'Employeur qui tient compte de ses besoins organisationnels et des directives et/ou des protocoles d'intervention et/ou des procédures en vigueur. Une équipe est composée minimalement de quatre (4) salariés.
- 2.25 « **salarié remplaçant** » : Désigne tout salarié surnuméraire ou temps partiel qui remplace temporairement un salarié régulier pour une période connue ou cumulée de plus de trois (3) mois consécutifs. Le salarié remplaçant n'a pas droit aux bénéfices de la présente convention consentis aux salariés réguliers pendant la durée du remplacement. Toutefois, pour tenir lieu des jours de congé de maladie, congé pour obligations familiales et/ou congé personnel prévus à l'article 8.08, l'Employeur accorde au salarié à temps partiel qui effectue un remplacement conformément aux dispositions du présent article, l'équivalent de quatre pour cent (4 %) de son salaire sur chacune des paies versées pendant la durée du remplacement.
- 2.26 « **Caserne #1** » : Désigne la caserne située, à la date de la signature de la convention, au 525, rue de La Visitation à Saint-Charles-Borromée.
- 2.27 « **Casernes périphériques** » : Désigne les autres casernes sous la direction du service.
- 2.28 « **Service continu** » : La durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompu sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succède des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permettent de conclure à un non-renouvellement de contrat.
- 2.29 « **Congé mobile** » : Désigne une journée de congé non fractionnable qu'une personne salariée peut prendre après entente avec son supérieur immédiat lequel ne peut refuser sans motif valable.

3. RECONNAISSANCE

- 3.01 La présente convention s'applique à tous les salariés du Service.
- 3.02 Tout salarié doit, comme condition d'embauche et de maintien de son emploi, avoir sa résidence principale sur le territoire d'une des municipalités desservies par le Service ou à une distance de quinze (15) kilomètre de la caserne numéro 1 selon le moteur de recherche GOOGLE MAP.
- 3.03 Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni les salariés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque salarié que ce soit en raison de sa race, de sa couleur, de son



sexe, de son identité ou de son expression de genre, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de son handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap et aucune partie ne doit s'opposer à toute distinction de cet ordre.

3.04 L'Employeur reconnaît qu'il doit prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement psychologique, pour prévenir le harcèlement psychologique provenant de toute personne et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. À cet égard, le Syndicat s'engage à coopérer avec l'Employeur afin d'identifier et de prévenir tout comportement harcelant.

3.05 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était jugée nulle en regard des dispositions d'une loi ou d'un règlement, l'Employeur pourra consulter les membres du CRT afin d'apporter les modifications, si nécessaires, à la convention. Cette nullité n'affecte pas le reste de la convention.

4. RÉGIME SYNDICAL

4.01 a) Tout pompier doit, comme condition d'embauche et le maintien de son emploi, devenir, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention collective et payer les cotisations syndicales applicables.

b) L'Employeur n'est pas tenue, en vertu du paragraphe a) qui précède, de congédier un pompier parce que le Syndicat l'a éliminé de ses rangs ou lui refuse son adhésion comme membre du Syndicat, sauf dans les cas prévus à l'article 63 du *Code du travail*.

4.02 L'Employeur déduit sur la paie de chaque salarié la cotisation syndicale déterminée par le Syndicat et transmet intégralement le montant perçu dans le mois qui suit le mois de la perception.

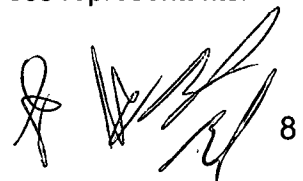
Le Syndicat doit informer par écrit l'Employeur du montant de la cotisation fixée. En cas de modification, l'Employeur dispose d'une période d'un (1) mois pour effectuer la modification du montant de la cotisation.

4.03 Lors de la transmission des cotisations syndicales, l'Employeur transmet au Syndicat les nom, prénom, adresse et date d'embauche de tout nouveau pompier embauché au cours du mois précédent.

Tout nouveau salarié doit, dès son embauche, signer une autorisation de déduire de son salaire une somme équivalant à la cotisation régulière fixée par le Syndicat et il doit, à cette fin, signer à l'embauche la formule prévue à cet effet.

4.04 Une copie attestée de la résolution fixant la cotisation syndicale est remise par le Syndicat à l'Employeur.

4.05 Le Syndicat communique par écrit à l'Employeur le nom de ses représentants.



8

- 4.06 Le Syndicat a le droit d'afficher ses avis relatifs aux affaires syndicales sur un tableau fourni par l'Employeur à cet effet dans la caserne 1 de l'Employeur. Ces avis devront être signés par un représentant autorisé du Syndicat.
- 4.07 Les représentants du Syndicat peuvent s'adjoindre un conseiller syndical pour participer à toutes les rencontres entre les représentants du Syndicat et ceux de l'Employeur.
- 4.08 Les salariés désignés par le Syndicat comme ses représentants autorisés peuvent obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales. La demande de libération est faite par écrit en indiquant la date de celle-ci.

Le permis d'absence doit être demandé à l'Employeur au moins cinq (5) jours de calendrier avant l'activité, sauf dans le cas d'un congrès où la demande doit se faire trente (30) jours avant l'activité.

Pas plus de deux (2) représentants désignés par le Syndicat peuvent s'absenter à la fois. Un maximum de cent cinquante (150) heures par année civile, est alloué par l'Employeur aux fins des activités syndicales. Le salaire payé est alors le salaire régulier.

De plus, des représentants désignés par le Syndicat peuvent s'absenter un maximum de trente (30) heures, sur les heures régulières de travail des salariés concernés, par année civile, aux frais du Syndicat, aux fins des activités syndicales. Il est entendu qu'il ne peut y avoir plus de deux (2) salariés par équipe qui s'absentent en même temps pour participer aux fins d'activités syndicales en vertu du présent paragraphe.

Les séances de négociation, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage, le cas échéant, interviendront durant les heures régulières de travail et l'Employeur convient qu'au plus deux (2) représentants désignés par le Syndicat pourront assister à la rencontre sans perte de leur salaire régulier. Afin de permettre aux deux (2) représentants désignés par le Syndicat de préparer ces rencontres, un maximum de soixante (60) heures à chacun, rémunérées à leur taux horaire régulier, leur sont allouées par l'Employeur pendant les douze (12) mois précédant la date de renouvellement de la convention collective.

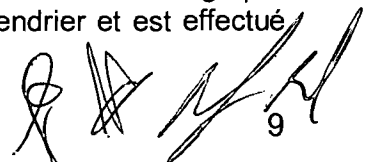
- 4.09 Les dates et heures des rencontres sont déterminées conjointement par l'Employeur et le Syndicat, en tenant compte des obligations des représentants syndicaux à leur emploi principal, le cas échéant.

5. NOMINATION, PROMOTION OU CRÉATION DE POSTE

5.01 Affichage et mobilité interne

a) Affichage

Tout poste vacant ou nouvellement créé régi par la convention collective et que l'Employeur désire pourvoir fait l'objet d'un affichage à cet effet. Cet affichage par l'Employeur est d'une durée de quatorze (14) jours de calendrier et est effectué



dans la caserne 1 et est transmis aux salariés par courriel et par le biais de l'application informatique utilisée par l'Employeur. Une copie de l'affichage est adressée au Syndicat.

b) **Qualifications et exigences**

L'Employeur établit les qualifications et les exigences requises pour tout poste vacant ou nouvellement créé régi par la convention collective. Ces qualifications et exigences doivent être en relation avec la nature du poste. L'Employeur procédera à un processus qui comprend :

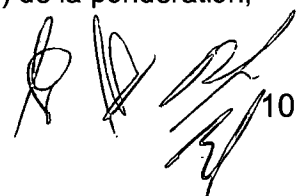
Pour un salarié déjà à l'emploi à la date de signature :

- Un examen théorique écrit sous forme de réponses courte et/ou à choix de réponse basé sur la formation pompier 2 du livre IFSTA qui devra être fourni pour l'étude des candidats aux postes de surnuméraires et réguliers, comptant pour quarante pour cent (40 %) de la pondération. La note de passage sera de soixante pour cent (60 %);
- Une entrevue comptant pour trente pour cent (30 %) de la pondération. La note de passage devra être de soixante pour cent (60 %). Une grille de questions uniformisée devra servir pour tous les salariés;
- Pour être admissible au calcul de la note globale, un candidat doit obtenir une note de passage de soixante pour cent (60 %) pour l'examen théorique et l'entrevue.
- Un maximum de trente pour cent (30 %) est alloué pour la reconnaissance de l'ancienneté du candidat, le tout selon le calcul suivant (la date d'embauche prévue à l'annexe A ou sur toute liste d'ancienneté mise à jour conformément aux dispositions de l'article 15.06 sert de position pour la valeur donnée en fonction du tableau suivant) :
 - 0 à 4 ans d'ancienneté : 0.5 point par année d'ancienneté;
 - 5 à 9 ans d'ancienneté : 1 point par année d'ancienneté;
 - 10 ans et plus d'ancienneté : 2 points par année d'ancienneté, jusqu'à concurrence de 30 points.

Une personne provenant de l'externe est membre du comité de sélection et participera au processus d'entrevue.

Pour un nouveau salarié :

- Un test physique avec un test navette comptant pour vingt-cinq pour cent (25 %) de la pondération;
- Un examen théorique écrit comptant pour trente-cinq (35 %) de la pondération;
- Une entrevue comptant pour quarante pour cent (40 %) de la pondération;



Handwritten signatures and initials, including the number 10.

- Pour être admissible au calcul de la note globale, un candidat doit obtenir une note de passage de soixante pour cent (60 %) dans chacune des trois (3) étapes;
- Un examen médical de pré-sélection.

c) **Candidature**

Les salariés intéressés doivent soumettre leur candidature avant la fin de la période d'affichage prévue au paragraphe a).

d) **Changement d'équipe**

Lors d'un affichage, un salarié peut transmettre à la personne désignée par l'Employeur une demande écrite pour changer d'équipe à l'intérieur du délai d'affichage, le tout, selon la procédure en vigueur à la date de signature de la convention collective. Si cette procédure doit être modifiée par l'Employeur, les modifications que l'Employeur désire apporter à la procédure doivent être préalablement discutées en CRT.

e) **Attribution**

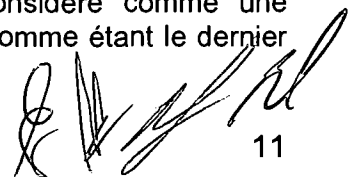
L'Employeur attribue le poste vacant ou nouvellement créé de la façon suivante :

- S'il s'agit d'un poste régulier, l'Employeur détermine selon le rang d'ancienneté le salarié affecté prioritairement au poste dans la banque de salariés surnuméraires;
- En l'absence de candidat surnuméraire ou pour les postes surnuméraires, l'Employeur considère prioritairement les candidatures des salariés à temps partiel;
- Tout en respectant le paragraphe précédent, dans le cas où il y a plusieurs candidatures pour le même poste, celui-ci est attribué au salarié ayant obtenu la meilleure note globale lors du processus de qualification et en cas d'égalité, par ancienneté parmi les candidats ayant obtenu la même note.

f) Le processus prévu aux paragraphes précédents s'applique pour tout remplacement de trois (3) mois consécutifs et plus connu au moment du départ ou cumulé du salarié régulier détenteur d'un poste, avec les adaptations nécessaires. En l'absence de candidat pour effectuer le remplacement, celui-ci se fait conformément aux dispositions du paragraphe c) de l'article 7.04 en offrant les quarts de travail prioritairement aux salariés à temps partiel, le tout selon une grille à carreaux remise à zéro à chaque trimestre.

g) **Période d'essai**

Si un salarié ayant obtenu un poste régulier ou surnuméraire décide de retourner à son ancien statut de temps partiel, le tout sera considéré comme une rétrogradation volontaire. Ce salarié sera alors considéré comme étant le dernier



de la liste pour tous nouveaux affichages d'un poste régulier ou surnuméraire, et ce, peu importe son ancienneté. Cette situation est permise qu'une (1) seule fois pendant la durée de l'emploi du salarié. En cas d'un deuxième refus, le salarié perd son emploi sauf en cas d'absence autorisée par la présente convention, celles prévues par une loi d'ordre public ou une autorisation écrite de la direction de l'Employeur en fonction d'une situation exceptionnelle.

Lorsqu'il accepte un poste surnuméraire ou régulier, le salarié doit respecter son affectation sans exception et il ne peut demander un changement même si un autre poste de salarié est affiché par l'Employeur, à moins que le poste affiché permette au salarié surnuméraire d'obtenir un poste régulier.

5.02 **Liste d'éligibilité**

À tout moment, l'Employeur peut décider de procéder à un concours afin de constituer ou de compléter une liste d'éligibilité à une promotion.

a) **Affichage**

Un concours afin de constituer ou de compléter une liste d'éligibilité à une promotion doit faire l'objet d'un affichage d'une période de quatorze (14) jours, conformément aux dispositions de l'article 5.01, paragraphe a). Un délai de trente (30) jours de la fin de l'affichage est accordé pour la préparation du concours.

b) **Admissibilité à une promotion d'officier**

Pour être admissible à une promotion, un salarié doit avoir complété au moins trois (3) années de service continu au sein du service et répondre minimalement aux exigences académiques prévues par la loi ou les règlements applicables et aux autres exigences fixées par l'Employeur, notamment, la réussite du processus d'examen décrit au présent article.

c) **Processus d'examen**

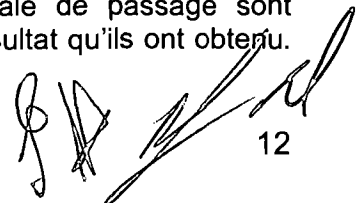
Le concours est composé d'un processus d'examen qui comprend trois (3) étapes. La réussite du processus d'examen respecte la pondération rattachée à chaque étape de celui-ci :

Examen théorique écrit : 20 %
Examen pratique : 40 %
Entrevue : 40 %.

Pour être admissible au calcul de la note globale, un candidat à la promotion doit obtenir une note de passage de soixante pour cent (60 %) dans chacune des trois (3) étapes. La note globale de passage est de soixante-dix (70 %).

d) **Liste d'éligibilité**

Tous les salariés qui respectent et maintiennent les conditions et exigences pour obtenir une promotion et qui ont obtenu la note globale de passage sont automatiquement placés sur la liste d'éligibilité selon le résultat qu'ils ont obtenu.



12

En cas d'égalité de la note globale de passage, le rang sur la liste d'éligibilité est déterminé par l'ancienneté des salariés concernés. Un salarié apparaît sur la liste d'éligibilité pour une période maximale de trente-six (36) mois à défaut de quoi, s'il n'a pas obtenu une promotion dans ce délai, il doit se requalifier en participant au prochain concours déterminé par l'Employeur.

Advenant le cas où l'Employeur décide d'ouvrir un concours de lieutenant et qu'il reste des candidats sur la liste de pompiers éligibles, les postes sont octroyés selon les modalités du paragraphe précédent aux salariés réguliers sur la liste d'éligibilité.

e) **Attribution d'une promotion**

Dans le cas où un poste de lieutenant ou d'éligible devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur le comble en utilisant la liste d'éligibilité prévue au présent article.

f) **Période d'essai**

Le salarié qui obtient une promotion à titre d'éligible ou de lieutenant est soumis à une période d'essai de six (6) mois. Durant la période d'essai, l'Employeur peut retourner le salarié à son ancien poste sans préjudice à ses droits acquis. Le salarié peut également choisir de retourner à son ancien poste, dans un tel cas, le salarié est retiré de la liste d'éligibilité et le poste est offert au prochain salarié apparaissant sur cette liste.

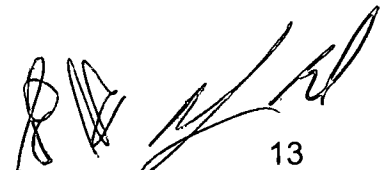
Le salarié qui obtient une promotion à titre de technicien en prévention est soumis à une période d'essai de six (6) mois. Durant la période d'essai, l'Employeur peut retourner le salarié à son ancien poste sans préjudice à ses droits acquis. Le salarié peut également choisir de retourner à son ancien poste.

g) **Refus de promotion**

Advenant le cas où un salarié sur la liste d'éligibilité refuse une promotion sans avoir débuté sa période d'essai, l'Employeur poursuit le processus de promotion avec le prochain salarié sur la liste d'éligibilité. Cependant, un tel refus n'est permis qu'une (1) seule fois pendant la durée de l'emploi du salarié. En cas d'un deuxième refus, le salarié est retiré de la liste d'éligibilité.

h) Dans le cas d'un remplacement d'un lieutenant pour une période de trois (3) cycles de vingt-huit (28) jours et plus connue à la date du début de l'absence, l'Employeur s'engage à prioriser, pour ce remplacement, le ou les éligibles de l'équipe dont le lieutenant absent fait partie. À défaut de pouvoir confier ce remplacement à un éligible de l'équipe du lieutenant absent, l'Employeur s'engage à confier le remplacement de ce lieutenant en utilisant la liste d'éligibilité constituée et en respectant les dispositions du présent article en y apportant les adaptations nécessaires.

i) Dans l'éventualité où aucun salarié n'est admissible à la liste d'éligibilité suivant les dispositions du paragraphe b), l'Employeur peut permettre à un salarié de participer au processus d'examen selon l'ordre de priorité suivant :

The image shows two handwritten signatures in black ink, followed by the number 13. The signatures are stylized and appear to be initials or names. The number 13 is printed in a standard font.

- a) Le salarié a complété au moins deux (2) années de service continu au sein du service et répond aux exigences académiques prévues à la loi et aux règlements applicables;
- b) Si aucun salarié ne répond aux exigences prévues au paragraphe précédent, le nombre d'années est abaissé à une (1) année de service continu au sein du service;
- c) Faute d'un candidat admissible qui répond aux exigences des paragraphes précédents, l'Employeur peut recruter à l'externe.

5.03 L'Employeur informe le Syndicat de la création de toute nouvelle fonction.

L'Employeur et le Syndicat doivent négocier les conditions de travail de cette nouvelle fonction et à défaut d'entente, le différend est soumis à l'arbitrage. Dans l'attente d'une décision, l'Employeur peut procéder à la création et au comblement de la nouvelle fonction. La décision de l'arbitre quant au salaire aura un effet rétroactif à la date de l'affectation du pompier à sa nouvelle fonction.

6. **FORMATION ET ENTRAÎNEMENT**

6.01 **Formation obligatoire ou maintien de la certification**

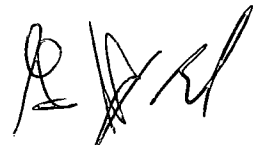
L'Employeur s'engage à donner la formation nécessaire à ses salariés pour respecter les exigences de la loi et de la réglementation applicable, le schéma de couverture de risque et celle nécessaires à maintenir leur certification à titre de pompier.

Chaque salarié a la responsabilité de se rendre disponible pour participer aux formations offertes par l'Employeur afin de pouvoir maintenir son accréditation à titre de pompier.

Les salariés qui assistent à une formation durant leur période de garde interne sont rémunérés à leur taux horaire applicable. Tout salarié qui doit suivre une formation à l'extérieur de son horaire de garde interne est rémunéré pour la durée planifiée de la formation ou un minimum de trois (3) heures au taux horaire applicable en fonction des dispositions de la présente convention collective, à moins qu'il ne quitte avant la fin de la formation.

Les salariés qui doivent suivre une formation offerte par l'Employeur doivent y assister selon l'horaire prévu par ce dernier. Si une formation est offerte par l'Employeur durant la période de garde interne d'un salarié, celui-ci doit obligatoirement suivre cette formation durant sa garde interne, sous réserve qu'il ne l'ait déjà suivie.

L'horaire des formations qui doivent avoir lieu à l'intérieur d'un cycle est communiqué minimalement quatorze (14) jours avant le début de celui-ci.



6.02 **Nouvel équipement**

L'Employeur s'engage à donner aux salariés la formation nécessaire sur tout nouvel équipement minimalement dans le mois précédant sa mise en service. Les salariés doivent obligatoirement suivre cette formation avant de pouvoir utiliser ce nouvel équipement.

6.03 **Frais de formation**

Lorsqu'un salarié doit assister, à la demande de l'Employeur, à de la formation spécialisée, l'Employeur paie les frais d'inscription. Si des frais de déplacement, de repas et d'hébergement sont requis et qu'ils ont été préalablement autorisés par la personne désignée par l'Employeur, ils sont remboursés au salarié sur présentation des pièces justificatives, le tout conformément à la politique en vigueur de l'Employeur à ce sujet.

6.04 **Formation à la demande d'un salarié**

Le salarié qui désire suivre des cours de formation reliée au poste qu'il occupe ou qu'il désire occuper peut en faire la demande par écrit à la personne désignée par l'Employeur.

Cette personne se réserve le droit d'accepter ou de refuser la demande selon les besoins de l'Employeur. La demande doit être effectuée avant l'inscription du salarié à la formation qu'il désire suivre.

Si la demande du salarié est acceptée, le salarié se voit rembourser cinquante pour cent (50 %) des frais d'inscription sur présentation des pièces justificatives et cinquante pour cent (50 %) des frais d'inscription lors de la présentation d'une attestation de réussite du cours.

6.05 **Séances d'entraînement**

Chaque salarié doit participer à un minimum de trente-deux (32) heures d'entraînement par année civile ou pour un nombre d'heures différent fixé par l'Employeur après consultation du Syndicat en CRT. Pour un salarié embauché en cours d'année ou en arrêt de travail durant une année civile (maladie, congé sans traitement, CNESST), ce minimum est calculé au prorata en fonction de la période d'absence.

Les sujets du plan d'entraînement peuvent être ajustés en fonction des besoins et des équipements acquis par l'Employeur.

L'Employeur peut reconnaître les heures de formation de premier répondant suivie par un salarié durant l'année civile comme des heures d'entraînement sur présentation d'une pièce justificative.

L'entraînement relève d'un cadre, d'un lieutenant, d'un éligible ou de toute autre personne qualifiée désignée par l'Employeur.



6.06 **Salarié absent durant l'année civile**

Le retour du salarié à la fin d'un congé est assujéti à une période de formation et d'entraînement afin que le salarié puisse être à niveau. Le salarié doit se soumettre à toute formation ou entraînement selon l'analyse de l'Employeur. Si des formations ou des entraînements nécessaires à la réintégration du salarié ont été donnés au courant du congé de ce dernier, celui-ci doit reprendre ses formations et ses entraînements selon l'analyse de l'Employeur.

7. **HORAIRE DE TRAVAIL**

7.01 a) **Équipes de travail**

Le Service fonctionne avec quatre (4) équipes. Selon l'horaire de garde interne établi à l'annexe D, les équipes 1, 2, 3 et 4 se relèvent à tour de rôle. Chaque équipe est composée de quatre (4) salariés en tout temps (un (1) officier, trois (3) pompiers ou un (1) officier, un (1) éligible et deux (2) pompiers).

b) **Cycle de (28) jours garde interne**

Les salariés réguliers effectuent la garde interne selon l'horaire établi à l'annexe D, par cycle de vingt-huit (28) jours.

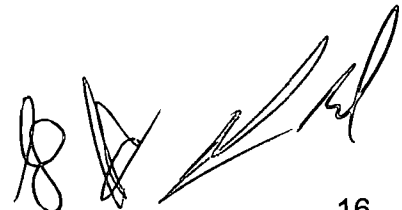
Les salariés surnuméraires et à temps partiel doivent donner leurs disponibilités pour effectuer de la garde interne vingt-huit (28) jours avant le début de chaque cycle selon les quarts de travail à combler. L'horaire officiel est transmis par l'Employeur quatorze (14) jours avant le début du cycle.

Les quarts de travail en garde interne ne sont pas fractionnables à moins d'une autorisation de la direction.

c) **TSO-Temps supplémentaire obligatoire pour les salariés réguliers :**

L'attribution des heures obligatoires en garde interne est effectuée de la façon suivante :

- Les heures sont offertes en premier lieu sur une base volontaire par ancienneté au sein du personnel présent sur l'équipe en garde interne;
- Les heures sont attribuées par ordre inverse d'ancienneté offertes au sein du personnel présent sur l'équipe en garde interne;
- Nonobstant le paragraphe précédent, un salarié ayant effectué des heures supplémentaires obligatoires en vertu du présent article est exempté d'en faire jusqu'à temps que tous les salariés de son équipe aient fait des heures supplémentaires obligatoires, et ce, dans une même année, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.



Garde externea) **Horaire**

L'horaire de travail en garde externe se retrouve à l'Annexe D de la convention collective.

Les salariés à temps partiel et surnuméraires doivent donner leurs disponibilités pour effectuer de la garde externe neuf (9) jours avant le début de chaque cycle de sept (7) jours consécutifs selon les quarts de travail à combler. La garde externe est confiée en priorité aux salariés à temps partiel. En cas de manque de disponibilités des salariés à temps partiel, les quarts de garde externe demeurant disponibles sont, par la suite, offerts aux salariés surnuméraires ou réguliers, dans cet ordre.

b) **Rappel**

Le salarié à temps partiel, surnuméraire ou régulier en garde externe doit répondre dans un délai compatible au schéma de couverture de risques. Plus précisément, il doit se présenter à la caserne désignée dans les délais prévus. Le salarié en garde externe ne peut mener aucune activité incompatible à sa fonction qui l'empêcherait de répondre adéquatement et avec diligence à tout appel d'urgence.

Un minimum de quatre (4) salariés doit être en garde externe, et ce, en tout temps, le tout selon les affectations sur le cycle de sept (7) jours. Pour combler les besoins de salariés en garde externe, la priorité est donnée aux salariés à temps partiel. En respectant cette priorité, si possible, un officier salarié à temps partiel, surnuméraire ou régulier doit être en garde externe.

L'équipe de garde externe est rappelée prioritairement selon les besoins opérationnels et pour la couverture de caserne.

L'Employeur met à la disposition des salariés une application web pour effectuer les remplacements ou confirmer sa disponibilité.

Le salarié doit laisser ouverte l'application sur son téléphone cellulaire personnel, sauf en cas d'absences prévues à la présente convention. Sous réserve du respect de cette obligation par le salarié, l'Employeur verse au salarié une allocation cellulaire de vingt dollars (20 \$) par mois. Cette allocation est augmentée conformément à l'indexation prévue à l'annexe B de la présente convention collective.

Lorsque le salarié est affecté à la garde externe il se doit de respecter sa disponibilité. Le salarié peut se faire remplacer, mais si aucun salarié n'est disponible pour ce faire, le salarié doit respecter sa disponibilité et remplir sa garde externe.



c) **Indemnité de rappel au travail**

Une indemnité minimale de trois (3) heures du salaire horaire habituel du salarié est payable lors d'un rappel. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'un rappel qui suit immédiatement la fin de l'horaire régulier de travail d'un salarié en garde interne.

- d) Sous réserve que l'Employeur doive utiliser, au préalable, l'équipe en garde externe, la présente convention doit être interprétée comme permettant à l'Employeur de faire appel à des pompiers d'une autre municipalité dans le cadre d'une entente intermunicipale ou dans le cadre de l'optimisation des ressources découlant du schéma de couverture de risques en sécurité incendie en ce qui a trait à la force de frappe.
- e) Il est obligatoire pour chaque pompier à temps partiel d'accumuler une disponibilité d'un minimum de soixante (60) heures, en cumulant les heures de garde externe, de garde interne, de formation et d'entraînement prévus à l'article 7.01 par cycle de vingt-huit (28) jours.

7.03 De nouveaux horaires de travail pourront être nécessaires advenant le déclenchement des mesures d'urgence par le Conseil municipal.

7.04 **Garde interne**

a) **Horaire de travail**

L'horaire de travail en garde interne se retrouve à l'Annexe D de la convention collective. La semaine régulière de travail des salariés réguliers est de quarante-deux (42) heures en moyenne réparties sur quatre (4) semaines selon l'horaire déterminé par l'Employeur.

Sauf sur autorisation de l'Employeur, aucun salarié ne peut exécuter plus de quarante-huit (48) heures de travail en continu. Une permission de partir selon la relève flexible, et ce, pour trente (30) minutes avant ou après le changement d'équipe peut être accordée par l'Employeur pourvu que le pompier qui assume la relève soit arrivé et que cela n'implique pas, de quelque façon que ce soit, le paiement de temps supplémentaire.

- b) Le personnel requis en garde interne est équivalent à une équipe de travail.

c) **Quart de travail non pourvu**

Tout quart de travail qui n'est pas pourvu par un salarié régulier ou un salarié surnuméraire ou qui est rendu disponible par l'absence d'un salarié régulier ou surnuméraire ou que l'Employeur octroie en surplus de la garde interne est distribué comme suit :

1. Le quart de travail est offert au salarié à temps partiel par rang d'ancienneté, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) heures par semaine par salarié à temps partiel.



2. Si le quart ne peut être comblé par l'application du paragraphe 1, le quart de travail est offert au salarié temps partiel, par ancienneté, jusqu'à concurrence de quarante-deux (42) heures par semaine par salarié à temps partiel.
 3. Si l'application des dispositions du paragraphe 2 n'a pas permis de pourvoir le quart, il est offert aux salariés réguliers par système de rotation continue selon une grille à carreaux.
 4. Si l'application des dispositions du paragraphe 3 n'a pas permis de pourvoir le quart, il est offert aux salariés surnuméraires par système de rotation continue selon une grille à carreaux.
 5. Si l'application des dispositions du paragraphe 4 n'a pas permis de pourvoir le quart, il est offert aux salariés à temps partiel qui ont cumulé plus de quarante-deux (42) heures par semaine.
 6. Si l'application des dispositions du paragraphe 5 n'a pas permis de pourvoir le quart, l'Employeur procède au rappel du personnel régulier par ordre inverse d'ancienneté, en fonction du salarié régulier ayant effectué le moins d'heures durant le cycle précédent.
- d) Le salarié à temps partiel appelé à effectuer un quart de travail en garde interne en dehors de sa caserne d'attache assure lui-même son déplacement avec son habit de combat.

7.05 Un salarié en garde externe doit, à la demande de l'Employeur, transporter son habit de combat dans son véhicule pour pouvoir être transporté de la caserne numéro 1 lors d'une intervention ou procéder à la couverture de cette dernière. L'Employeur fournit au salarié concerné un sac pour le transport de l'habit de combat. En cas de vol de l'habit de combat, l'Employeur ne réclame pas la valeur de la perte sauf au cas de négligence du salarié dont la preuve incombe à l'Employeur. Aucuns frais de déplacement supplémentaire n'est payé à un salarié dans le cas d'un rappel, sauf si l'Employeur lui demande de se déplacer de la caserne au lieu d'intervention en utilisant son véhicule personnel.

7.06 **Conditions spéciales**

En cas de mauvais temps, pour un événement spécial ou d'un détour majeur pouvant affecter les délais d'application d'une force de frappe ou pour tout autre motif pouvant nuire au déplacement rapide des salariés en garde externe ou par besoin d'effectifs supplémentaires, toute caserne sous la responsabilité de l'Employeur peut être couverte d'un 10-12 supplémentaire pour un minimum de quatre (4) heures.

7.07 Lors d'un rappel, un salarié qui n'est pas en garde externe a trente (30) minutes pour se présenter au travail après avoir été rappelé sur une intervention. Au-delà de ce délai, il doit obtenir l'autorisation de l'Employeur pour travailler.

7.08 La garde interne implique certaines tâches journalières régulières et d'autres tâches s'ajouteront selon la période de l'année et à la discrétion du cadre responsable de l'équipe. Le salarié qui agit à titre de lieutenant durant la garde



interne remplit le journal de bord mis à sa disposition afin d'y indiquer le travail qui a été effectué et celui qui n'a pas pu être fait avec justifications au cours de la période de garde interne.

7.09 Le service incendie s'engage à fournir les accessoires de cuisine de base ainsi que tout mobilier et matériel nécessaire au bon fonctionnement et ergonomie des espaces de vie, à un bon maintien de la santé et des besoins de base des salariés.

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

1. En fonction des compétences 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.

7.11 **Intégration d'un nouveau salarié**

Une période d'intégration au service et ses équipements de quarante (40) heures est requise pour un nouveau salarié avant d'être affecté à une équipe ou un poste.

7.12 **Rappel au travail**

Le rappel au travail est effectué selon la procédure du service dans le but de combler un surcroît de travail ou combler un quart de travail.

Pour un rappel ponctuel avec avis de moins de vingt-quatre (24) heures, le salarié a quinze (15) minutes pour confirmer sa disponibilité et soixante (60) minutes pour se présenter à la caserne si le quart lui est attribué.

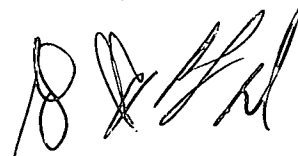
Pour un rappel planifié, le salarié a quarante-cinq (45) minutes pour confirmer sa disponibilité.

7.13 **Horaire de travail technicien en prévention**

La semaine normale de travail du salarié régulier occupant la fonction de technicien en prévention est de trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) ou cinq (5) jours de travail au cours d'une même semaine.

D'une façon générale, les heures de travail sont continues et sont étalées entre sept (7) heures et dix-sept (17) heures incluant une période de soixante (60) minutes pour un repas. Les heures de travail peuvent être déplacées par le directeur jusqu'à 22 h 00, sans que ces heures soient considérées comme du temps supplémentaire, pendant la semaine, et ce, pour des visites de prévention ou pour des activités spéciales, tel que la semaine de prévention des incendies, incluant un samedi ou un dimanche

L'horaire de travail du salarié régulier occupant la fonction de technicien en prévention ne peut être modifié plus de cinq (5) fois par année. Cette modification doit être précédée d'un avis d'au moins quinze (15) jours de calendrier avant l'application du changement. Toutefois, le salarié régulier occupant la fonction de



technicien en prévention peut consentir à une entente avec le directeur du service ou la personne qu'il désigne pour d'autres modifications de son horaire qui ne respectent pas ce préavis ou qui dépassent le nombre de modifications annuelles. Le salarié régulier occupant la fonction de technicien en prévention reçoit une prime de deux dollars (2,00 \$) de l'heure, pour chaque heure payée pour du travail effectué le samedi ou le dimanche, à la demande expresse de l'Employeur.

Toute modification de l'horaire de travail du salarié régulier occupant la fonction de technicien en prévention ne peut avoir pour effet de faire travailler ce dernier dans un horaire hebdomadaire de plus de cinq (5) jours de travail, incluant au plus, un samedi ou un dimanche.

Dans le but de permettre la continuité des activités administratives ou opérationnelles sans interruption, les congés des salariés réguliers occupant la fonction de technicien en prévention sont pris en alternance. Le choix des congés est effectué par ancienneté entre les salariés réguliers concernés, le cas échéant.

7.14 **Échange de temps**

Tous les échanges de temps entre les salariés réguliers et surnuméraires sont sujets à l'approbation du directeur du service ou de la personne que celui-ci désigne. Ils doivent respecter les directives et procédures du service. Les échanges de temps constituent un privilège accordé aux salariés réguliers et surnuméraires pour leur permettre d'être absents d'un quart de travail leur ayant été assigné. En aucun temps, l'échange de temps entre salariés réguliers et surnuméraires ne doit entraîner le paiement de temps supplémentaire.

8. **JOURS CHÔMÉS ET FÉRIÉS, CONGÉS ANNUELS, ALLOCATION DE REPAS ET AUTRES CONGÉS**

8.01 a) L'Employeur accorde aux salariés réguliers occupant un poste de pompiers, d'éligibles ou de lieutenants, une banque annuelle de cent quarante (140) heures de jours fériés pour les jours fériés suivants :

- La veille du jour de l'An;
- Le jour de l'An;
- Le lendemain du jour de l'An;
- Le Vendredi saint;
- Le dimanche de Pâques;
- 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;
- La veille de Noël;
- Le jour de Noël;
- Le lendemain de Noël;



Tout salarié régulier visé par le présent paragraphe peut demander que quarante-deux (42) heures de sa banque annuelle soient transformées en quarts de travail complets chômés et payés. Le salarié régulier qui veut bénéficier d'un quart de travail complet chômé et payé en vertu du présent paragraphe doit en faire la demande au directeur du service ou à la personne qu'il désigne vingt-huit (28) jours avant le début du cycle de vingt-huit (28) jours où il désire bénéficier de ce quart de travail complet chômé et payé.

Les salariés réguliers visés par le présent paragraphe qui ont choisi de ne pas bénéficier de quarts de travail complets chômés et payés reçoivent une indemnité provenant de la banque de jours fériés qui est versée à parts égales à chacun des jours fériés identifiés précédemment.

Les salariés réguliers visés par le présent paragraphe qui ont choisi de bénéficier de quarts de travail complets chômés et payés reçoivent le solde de la banque de jours fériés suivant la date du premier quart de travail complet chômé et payé qu'ils ont pris, à la première paie de l'année suivante.

Si un salarié obtient son statut de salarié régulier au courant d'une année ou quitte le service de l'Employeur au cours d'une année, la banque de jours fériés est calculée proportionnellement au nombre de mois travaillés à titre de salarié régulier. Si ce calcul permet à un salarié qui obtient son statut de régulier au courant d'une année de bénéficier d'une banque annuelle d'heures de jours fériés qui lui permet de transformer l'entièreté ou une partie de celle-ci en quart de travail complet chômé et payé, ce salarié peut le faire conformément aux dispositions du présent paragraphe.

b) Pour les salariés réguliers occupant la fonction de technicien en prévention, les jours suivants sont des jours fériés et payés :

- du 24 décembre au 2 janvier inclusivement;
- le Vendredi saint;
- 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;
- un congé mobile.

Si l'un des jours précités survient un samedi ou un dimanche, il est alors reporté au jour ouvrable précédant ou suivant le congé, sauf pour les congés entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement.

Si l'un des jours précités survient durant les vacances du salarié régulier, celui-ci bénéficie alors d'une remise du jour férié à une autre date convenue avec l'Employeur, sauf pour les congés entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement.



Si un jour férié coïncide avec un jour ouvrable pour le salarié régulier, l'Employeur verse une indemnité égale à son salaire journalier régulier ou le salarié régulier qui le demande peut reporter cette journée à une date ultérieure convenue avec l'Employeur. Les congés qui se situent entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement ne peuvent être reportés à une date ultérieure.

Si le salarié régulier est tenu de travailler l'un des jours précités, l'Employeur lui verse son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures effectivement travaillées en plus de lui verser l'indemnité prévue aux paragraphes précédents.

En cas de départ volontaire ou de congédiement du salarié régulier pendant l'année, si le salarié régulier a déjà utilisé son congé mobile, l'Employeur établit la proportion du crédit auquel le salarié régulier a droit en fonction du nombre de semaines d'emploi dans l'année en cours et le salarié régulier rembourse à l'Employeur la partie du crédit utilisée à laquelle il n'avait pas droit, et ce, au taux de salaire du salarié régulier en vigueur au moment de son départ. Si par ailleurs, le technicien n'a pas pris son congé mobile, le même calcul s'effectue et l'Employeur rembourse au salarié régulier le solde non utilisé du crédit ainsi calculé auquel le salarié régulier a droit.

Il en est de même si un salarié régulier demeure un salarié, mais occupe plutôt une fonction de pompier, d'éligible ou de lieutenant au cours de l'année. Lorsqu'il prend son congé mobile, l'indemnité est calculée au prorata du nombre de semaines au cours desquelles il a été technicien en prévention pendant l'année.

- c) Les salariés à temps partiel occupant la fonction de pompier ou d'éligible ont droit aux mêmes jours fériés que les salariés réguliers occupant ces fonctions.

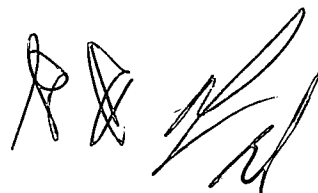
Toutefois, pour chaque jour férié, l'Employeur doit verser aux salariés à temps partiel une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

Lorsqu'un salarié à temps partiel est appelé à travailler un jour férié qui lui est applicable, il est rémunéré selon le tarif horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

8.02 La majoration du taux horaire prévue à l'article qui précède est payée pour tout travail commencé 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

8.03 **Congé annuel**

- a) L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle le salarié régulier acquiert progressivement le droit aux congés annuels. Cette période s'étend du 1^{er} juillet de l'année en cours au 30 juin de l'année suivante.



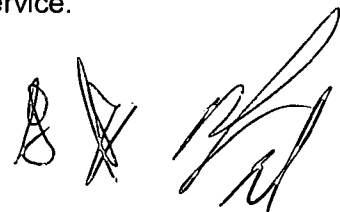
- b) Le salarié régulier qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un (1) an de service continu chez l'Employeur pendant cette période, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé n'excède deux (2) semaines.
- c) Le salarié régulier qui, à la fin d'une année de référence justifie un (1) an et plus de service continu chez l'Employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée de deux (2) semaines.
- d) Le salarié régulier qui, à la fin d'une année de référence, justifie de trois (3) ans et plus de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de trois (3) semaines.
- e) Le salarié régulier qui, à la fin d'une année de référence, justifie de sept (7) ans et plus de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de quatre (4) semaines.
- f) Le salarié régulier qui, à la fin d'une année de référence, justifie de treize (13) ans et plus de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de cinq (5) semaines.
- g) Le salarié régulier qui, à la fin d'une année de référence, justifie de vingt-cinq (25) ans et plus de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de six (6) semaines.
- h) Le congé annuel doit être pris par le salarié régulier dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence.
- i) Au cours de la période du 1^{er} février au 15 avril, chaque salarié régulier fait connaître son choix de date pour son congé annuel. Le salarié régulier qui a droit à deux (2) semaines de vacances ou moins doit faire connaître son choix pour toute la période à laquelle il a droit.

Le salarié régulier qui a droit à deux (2) ou trois (3) semaines de vacances, doit faire connaître son choix pour deux (2) semaines de vacances.

Le salarié régulier qui a droit à quatre (4) semaines et plus de vacances, doit faire connaître son choix pour au moins trois (3) semaines de vacances.

L'Employeur établit des dates de vacances des salariés réguliers en tenant compte du choix exprimé, de l'ancienneté et des besoins du service. La liste ainsi établie doit être affichée à un endroit bien en vue pour les salariés réguliers le 30 avril de chaque année.

Pour les semaines de vacances qui n'ont pas été choisies, le salarié régulier doit prendre entente avec l'Employeur, sur préavis d'un cycle de vingt-huit (28) jours, lorsqu'il désire prendre les semaines non choisies et elles lui seront accordées en tenant compte de l'ancienneté et des besoins du service.



- j) La période normale de vacances est fixée du 1^{er} juin au 30 septembre de l'année en cours. Un salarié régulier ne peut prendre plus de trois (3) semaines de congé annuel à l'intérieur de la période normale de vacances. Si des semaines de congé annuel demeurent libres à l'intérieur de la période normale de vacances, les salariés réguliers qui ont droit à une quatrième, cinquième ou une sixième semaine de vacances auront le droit de faire un choix par ancienneté avant le 15 mai.
- k) Aux fins de l'application du présent article, le salarié régulier reçoit son salaire régulier durant la période de vacances à laquelle il est admissible ou une indemnité calculée sur le salaire brut de ce salarié régulier durant la période de référence, calculée conformément au pourcentage prévu au paragraphe l), selon le calcul le plus avantageux pour le salarié régulier. Cependant, si un salarié régulier est absent de façon continue durant trois cent soixante-cinq (365) jours de calendrier pour un motif autre qu'une maladie professionnelle, le salarié régulier cesse, après les trois cent soixante-cinq (365) jours de calendrier, de cumuler l'indemnité de vacances et la durée de son absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel durant l'année de référence, jusqu'à son retour. Lors de son retour, le salarié régulier peut, à une date convenue entre lui et l'Employeur, prendre le congé annuel qui lui était dû avant le début de son absence.
- l) En cas de cessation d'emploi, le salarié régulier a droit, compte tenu des jours de congés annuels déjà pris, à une indemnité établie comme suit :
- 4 % du salaire brut réalisé entre le 1^{er} juillet et la date du départ dans le cas du salarié régulier justifiant de moins d'un (1) an de service continu ou d'un (1) an et plus de service continu chez l'Employeur;
 - 6 % du salaire brut réalisé entre le 1^{er} juillet et la date du départ dans le cas du salarié régulier justifiant trois (3) ans et plus de service continu chez l'Employeur;
 - 8 % du salaire brut réalisé entre le 1^{er} juillet et la date du départ dans le cas du salarié régulier justifiant sept (7) ans et plus de service continu chez l'Employeur;
 - 10 % du salaire brut réalisé entre le 1^{er} juillet et la date du départ dans le cas du salarié régulier justifiant treize (13) ans et plus de service continu chez l'Employeur;
 - 12 % du salaire brut réalisé entre le 1^{er} juillet et la date du départ dans le cas du salarié régulier justifiant vingt-cinq (25) ans et plus de service continu chez l'Employeur.
- m) Pour tous les salariés réguliers, la paie de vacances est versée par dépôt direct à chaque semaine pendant la période de congé annuel du salarié régulier.
- n) Le salarié régulier qui est incapable de prendre ses vacances à la période prévue à la suite d'une incapacité ayant débuté avant sa période de congé annuel, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Il est de la responsabilité du salarié de démontrer son incapacité de prendre ses vacances à la période prévue.



- o) L'Employeur monnaie aux salariés réguliers la ou les semaines de congé annuel qui n'ont pas été prises et/ou reportées avant le 30 juin de l'année de référence en cours.
- p) Le salarié régulier qui a déjà cédulé ses périodes de congé annuel tel que prévu au présent article, peut, après avoir obtenu l'accord de l'Employeur, changer ses dates de congé annuel. Les périodes de congé annuel laissées vacantes par ces changements ou suite à un report de congé annuel conformément au paragraphe n) pourront être comblées par ancienneté à la demande d'un autre salarié régulier si cette demande est effectuée avant le début d'un cycle de vingt-huit (28) jours précédant la date des congés annuels demandés.
- q) L'Employeur n'est pas tenu à permettre à plus de deux (2) salariés réguliers par équipe et à plus d'un (1) technicien en prévention à la fois de s'absenter en même temps pour la prise de congés annuels.

8.04 Indemnité de congé annuel

Tout salarié à temps partiel ou surnuméraire a droit à une indemnité à titre de congés annuels aux pourcentages ci-après définis du salaire gagné. L'année de référence applicable est une période de douze (12) mois consécutifs s'étendant du 1^{er} juillet de l'année en cours au 30 juin de l'année suivante. Cette année de référence est la période pendant laquelle un salarié à temps partiel ou surnuméraire acquiert progressivement le droit à son indemnité de congé annuel.

- Les salariés à temps partiel et surnuméraires ayant de 0 à 3 ans de service continu ont droit à 4 % de salaire gagné à titre d'indemnité de congé annuel;
- Les salariés à temps partiel et surnuméraires ayant de 4 à 7 ans de service continu ont droit à 6 % de salaire gagné à titre d'indemnité de congé annuel;
- Les salariés à temps partiel et surnuméraires ayant de 8 à 13 ans de service continu ont droit à 8 % de salaire gagné à titre d'indemnité de congé annuel;
- Les salariés à temps partiel et surnuméraires ayant de 14 à 24 ans de service continu ont droit à 10 % de salaire gagné à titre d'indemnité de congé annuel;
- Les salariés à temps partiel et surnuméraires ayant 25 ans et plus de service continu ont droit à 12 % de salaire gagné à titre d'indemnité de congé annuel.

Le montant dû par l'Employeur aux salariés à temps partiel et surnuméraires à titre d'indemnité de congé annuel est versé en un (1) seul versement au cours du mois de décembre suivant la fin de l'année de référence.

En cas de cessation d'emploi, le salarié à temps partiel ou surnuméraire a droit, compte tenu des jours déjà écoulés au cours de l'année de référence, à une indemnité à titre de congé annuel établie en fonction du pourcentage qui lui est dû, et ce, pour le salaire gagné entre le 1^{er} juillet et la date de sa fin d'emploi.



8.05 Allocation de repas

Pour la première période de quatre (4) heures et ensuite à chaque période de quatre (4) heures de travail lors d'un appel ou d'un rappel, l'Employeur s'engage à fournir un repas chaud à tous les salariés présents.

Tout pompier qui doit quitter et ne peut donc pas prendre le repas avec ses collègues de travail reçoit une compensation de vingt-cinq (25,00 \$). Cette allocation est augmentée conformément à l'indexation prévue à l'annexe B de la présente convention collective.

8.06 Congés pour événements familiaux

- a) Un salarié régulier peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours ouvrables sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou de funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint. Un salarié régulier peut s'absenter pour un congé additionnel de cinq (5) jours consécutifs sans salaire après entente avec le directeur du service;
- b) Un salarié régulier peut s'absenter du travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement à l'occasion du décès ou des funérailles de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son beau-père, de sa belle-mère, de son gendre, de sa bru, du père ou de la mère de son conjoint. Le salarié régulier est sans perte de salaire pour les jours ouvrables à l'intérieur de cette période;
- c) Un salarié régulier peut s'absenter du travail pendant deux (2) jours consécutifs entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement à l'occasion du décès ou des funérailles de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son petit enfant, de son grand-père, de sa grand-mère, du frère et de la sœur de son conjoint. Le salarié régulier est sans perte de salaire pour les jours programmés durant cette période.
- d) Dans le cas d'une situation prévue aux paragraphes b) ou c) qui précèdent, le salarié régulier peut reporter l'une des journées à une date ultérieure, si l'inhumation n'a pas lieu le jour des funérailles.
- e) Dans les cas visés aux paragraphes a), b), c) et d), le salarié régulier doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.
- f) Un salarié régulier peut s'absenter du travail sans réduction de salaire pendant une (1) journée programmée suivant ou précédant son mariage.
- g) Un salarié régulier peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.
- h) Dans les cas visés aux paragraphes f) et g), le salarié régulier doit aviser l'Employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance.
- i) Sauf si un salarié régulier est déjà en congé de maternité, un salarié régulier peut s'absenter du travail cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son

enfant, incluant celui né dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de la grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont sans perte de salaire et les trois (3) autres sont sans solde.

Le congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié régulier. Il ne peut être pris, après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée d'un enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou de l'un de ses parents ou le cas échéant, l'interruption de grossesse. Dans le cas d'un projet de grossesse pour autrui, ce délai s'applique à compter de la naissance de l'enfant pour la personne salariée qui lui a donné naissance et à compter du moment où il lui est confié pour la personne salariée qui est partie à un projet parental impliquant une grossesse pour autrui.

Le salarié régulier doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

- j) Un salarié régulier peut s'absenter du travail sans salaire pour tous les examens médicaux reliés à sa grossesse. L'absence doit être limitée à la période nécessaire pour l'examen et le déplacement. Le salarié régulier peut utiliser sa banque de congés personnels pour une telle absence.

Le salarié régulier doit aviser l'Employeur le plus tôt possible du moment où il devra s'absenter.

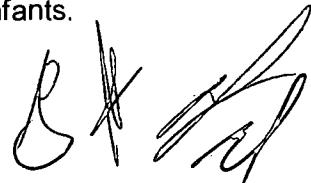
- k) Dans le cas des congés prévus aux paragraphes a), b), c) et d) qui précèdent, si les funérailles ont lieu à plus de 240 kilomètres de la résidence du salarié régulier et si le salarié régulier assiste aux funérailles, une (1) journée additionnelle de congé sans perte de salaire est accordée.
- l) Les congés pour événements familiaux prévus à l'article 8.06 doivent être pris au moment où l'événement se produit et ne peuvent être reportés à des dates ultérieures. De même, si un salarié régulier est déjà en congé, en vacances ou absent de son travail pour toute autre raison, les congés prévus à l'article 8.06 ne peuvent être reportés. Cependant, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans le cas d'un congé prévu au paragraphe a).

8.07

Congés pour obligations familiales

Un salarié régulier peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié régulier agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C26).

Pour l'application du paragraphe précédent, en outre du conjoint du salarié régulier, on entend par parent, l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié régulier ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.



Est de plus considéré comme parent d'un salarié régulier pour l'application de ces articles :

- i) Une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié régulier ou son conjoint;
- ii) Un enfant pour lequel le salarié régulier ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- iii) Le tuteur ou la personne sous tutelle du salarié régulier ou de son conjoint;
- iv) La personne inapte ayant désigné le salarié régulier ou son conjoint comme mandataire;
- v) Toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié régulier a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

Ce congé peut être fractionné en heures sans le consentement préalable de l'Employeur.

L'Employeur peut demander au salarié régulier, si les circonstances le justifient eut égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

Le salarié régulier doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Une partie des dix (10) journées par année accordées au salarié régulier doit lui être payée conformément aux dispositions de l'article 8.08, le cas échéant. Le salarié régulier qui s'absente du travail doit obligatoirement utiliser sa banque de congés de maladie ou pour obligations familiales s'il s'absente du travail en vertu du présent article, et ce, tant et aussi longtemps qu'il bénéficie de jours de congé à ce titre en vertu des dispositions de l'article 8.08.

8.08 Congés de maladie, congés pour obligations familiales et/ou congés personnels

- a) À chaque 1^{er} janvier, l'Employeur instaure une banque de congés de maladie, de congés pour obligations familiales et/ou pour congés personnels. Les salariés réguliers occupant les fonctions de pompier, d'éligible ou de lieutenant, voient leur banque créditée de quatre-vingt-quatre (84) heures par année et les salariés occupant la fonction de technicien en prévention voient leur banque créditée de soixante-dix (70) heures par année.
- b) Le salarié régulier qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés de maladie, pour obligations familiales et/ou congés personnels auxquels il a droit, reçoit à la dernière paie de chaque année ou au plus tard le 31 décembre de chaque année, le paiement au taux régulier des heures ainsi accumulées et non utilisées.



- c) Les congés personnels peuvent être pris en quarts de travail. Un congé personnel ne peut être pris que pour un maximum d'un seul quart de travail à la fois, mais si le salarié régulier désire prendre plus d'un jour de congé personnel à la fois, il doit obtenir une autorisation écrite du directeur du service.
- d) Pour tout congé personnel prévisible, le salarié régulier s'entend avec le directeur du service sur le choix de la date d'absence.
- e) Si le congé ci-haut mentionné est utilisé pour fins de maladie, l'assurance salaire entre en vigueur après le délai de carence s'il y a délai de carence.

Le salarié régulier devra produire à la demande de son supérieur immédiat ou du directeur du service, un certificat médical de son médecin traitant pour toute absence de plus de trois (3) jours programmés consécutifs.

- f) En congé de maladie et/ou en congé personnel, le salarié régulier reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de maladie, de congés pour obligations familiales et/ou de congés personnels non utilisés.
- g) En cas de départ volontaire ou de congédiement d'un salarié régulier, l'Employeur établira la proportion du crédit auquel un salarié régulier a droit en fonction du nombre de semaines d'emploi dans l'année en cours. Selon le cas, l'Employeur remboursera au salarié régulier le solde non-utilisé du crédit ainsi calculé et auquel le salarié régulier a droit, ou le salarié régulier remboursera l'Employeur la partie de crédit utilisé à laquelle il n'avait pas droit, et ce, au taux de salaire du salarié régulier en vigueur au moment de son départ.
- h) Le salarié absent pour une période de plus de quatre (4) semaines consécutives pour congé sans solde ou pour plus de trois (3) mois consécutifs pour congé parental, maladie ou accident, qui n'est pas une lésion professionnelle, ou autres absences, voit sa banque de congés de maladie, de congés pour obligations familiales et/ou de congés personnels ajustée au prorata de sa période d'absence.

Le salarié régulier qui est absent de son travail pour congé de maternité ou en raison d'une lésion professionnelle continue d'accumuler les heures de congés de maladie, pour obligations familiales et/ou pour congés personnels pendant sa période d'absence.

Par ailleurs, malgré ce qui précède, un salarié absent du travail de façon continue, pendant une (1) année complète soit du 1^{er} janvier au 31 décembre, n'accumule pas les heures de maladie pour cette année d'absence.

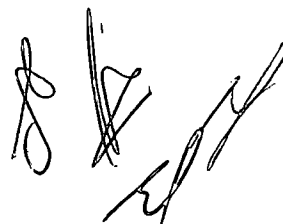
9. SANTÉ ET SÉCURITÉ

9.01 L'Employeur et les salariés s'engagent mutuellement à coopérer à prévenir les accidents de travail et à promouvoir la sécurité et la santé des salariés.

9.02 Un comité de santé et sécurité est formé de deux (2) salariés désignés par le Syndicat et de deux (2) personnes désignées par le Directeur, et doit organiser une

rencontre au minimum quatre (4) fois par année. Ce comité fait des recommandations au Directeur sur les points à améliorer. Les membres salariés du comité sont rémunérés pour la durée de la rencontre conformément au taux de salaire prévu à l'annexe B pour un minimum de trois (3) heures. L'Employeur rédige le procès-verbal de la rencontre.

- 9.03 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.
- 9.04 Toutes les pièces d'équipement 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. Ces pièces d'équipement sont remplacées au besoin sur présentation de la pièce à être remplacée.
- 9.05 L'Employeur offre à ses frais aux salariés de se faire vacciner contre les maladies pour lesquelles un organisme gouvernemental chargé d'établir de telles normes pour les services de sécurité incendie décrète une telle nécessité.
- 9.06 Le port des pièces et des équipements prévus fournis par l'Employeur, selon l'article 9.03, est obligatoire sur les lieux d'une intervention.
- 9.07 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.
- 9.08 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. Un rapport de l'accident ou de l'incident est complété et remis au comité SST. Si le comité SST le juge approprié, il rencontre le salarié concerné au besoin.
- 9.09 Dans le cas d'une lésion professionnelle contractée dans l'exercice de ses fonctions de salarié, advenant qu'il y ait une différence entre le revenu net d'emploi de l'employé qu'il reçoit de son travail régulier et permanent plus le montant établi de son revenu net habituel de pompier chez l'Employeur, et ce qu'il reçoit d'indemnités de la CNESST, l'Employeur convient de combler la différence de ce revenu d'emploi jusqu'à l'arrivée de la première des éventualités suivantes : la consolidation de la lésion, ou l'expiration d'une période de douze (12) mois de la date de l'accident.
- 9.10 Le revenu net d'emploi prévu au paragraphe 9.10 est déterminé à partir du revenu brut d'emploi jusqu'à un maximum correspondant à cent quinze pour cent (115 %) du revenu brut annuel d'emploi prévu annuellement par la CNESST par règlement.
- 9.11 Le salarié doit remettre à l'Employeur toute indemnité qu'il reçoit de la CNESST pour tenir lieu d'indemnité de remplacement de revenu durant la période prévue au paragraphe 9.10 et signer le formulaire prévu à cet effet.

Handwritten signatures in black ink, appearing to be three distinct signatures.

- 9.12 Tout salarié blessé ou accidenté à son emploi régulier ou ailleurs ne peut participer à aucune activité du Service tant qu'il ne sera pas rétabli. Il devra fournir un certificat médical confirmant son arrêt de travail et un autre certificat médical attestant sa guérison complète et sa capacité à reprendre le travail.
- 9.13 Sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, le salarié qui demeure incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle subie alors qu'il était au travail chez l'Employeur, mais qui est capable d'exercer un emploi convenable, a droit d'occuper le premier emploi convenable qui devient disponible dans un établissement de l'Employeur.
- 9.14 Pour toute incapacité temporaire résultant d'une maladie, le salarié ne pourra exercer sa fonction. Un certificat médical devra être présenté à son retour au travail.
- 9.15 Le salarié qui s'absente du travail en raison d'une lésion professionnelle subie alors qu'il était au travail chez l'Employeur continue d'accumuler de l'ancienneté au sens de la convention collective et du service continu au sens de cette convention. Il continue de participer aux régimes de retraite et d'assurance offert dans l'établissement s'ils lui sont applicables, pourvu qu'il paie sa part des cotisations exigibles, s'il y a lieu, auquel cas l'Employeur assume la sienne. Les dispositions du présent article s'appliquent au salarié jusqu'à ce qu'une décision de la CNESST dispose de sa réintégration chez l'Employeur suite à sa lésion professionnelle.

Le salarié victime d'une lésion professionnelle alors qu'il était à l'emploi de l'Employeur qui redevient capable d'exercer son emploi a droit de réintégrer prioritairement son emploi dans l'établissement où il travaillait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle ou de réintégrer un emploi équivalent dans cet établissement ou dans un autre établissement de l'Employeur sous réserve des dispositions de l'article 9.14, dans les deux (2) ans suivant le début de la période d'absence continue du salarié en raison de sa lésion professionnelle ou avant l'expiration du droit de retour au travail prévu à la convention collective, le cas échéant, si ce droit au retour au travail est plus étendu que deux (2) ans.

Le salarié qui réintègre son emploi ou un emploi équivalent a droit de recevoir le salaire et les avantages aux mêmes taux et conditions que ceux dont il bénéficierait s'il avait continué à exercer son emploi pendant son absence due à une lésion professionnelle subie alors qu'il est à l'emploi de l'Employeur.

Le salarié qui occupe un emploi convenable a droit de recevoir le salaire et les avantages liés à cet emploi, en tenant compte de son ancienneté et du service continu qu'il a accumulé.

- 9.16 L'Employeur s'engage à ce que les véhicules automobiles, accessoires ou autres matériels confiés aux salariés soient en bon état d'usage et de fonctionnement. De leur côté, les salariés concernés s'engagent à effectuer l'entretien des véhicules automobiles, accessoires ou autres matériels, de même qu'à prendre bon soin de tout ce qui leur est confié.
- 9.17 L'Employeur peut, en utilisant le formulaire prescrit par la CNESST, assigner temporairement au travail un salarié, en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable même



si la lésion professionnelle subie par le salarié alors qu'il est à l'emploi de l'Employeur n'est pas consolidée, si le professionnel de la santé qui a charge du salarié croit que :

1. Le salarié est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;
2. Ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique du salarié compte tenu de sa lésion; et
3. Ce travail est favorable à la réadaptation du salarié.

L'Employeur verse au salarié qui fait le travail qui lui est assigné temporairement le salaire et les avantages liés à son emploi et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer.

Si le salarié n'est pas d'accord avec l'avis favorable du professionnel de la santé, il peut se prévaloir de la procédure prévue par les articles 37 à 37.3 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, mais dans ce cas, il n'est pas tenu de faire le travail que lui assigne l'Employeur tant que l'avis du professionnel de la santé n'est pas confirmé par une décision finale.

10. ASSURANCES

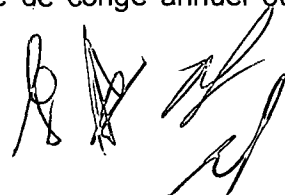
- 10.01 a) Il est entendu que les couvertures d'assurance collective, comme assurance vie, assurance salaire, etc. qui sont en vigueur à la date de la signature de la convention collective et qui couvrent les autres employés syndiqués de l'Employeur s'appliquent aux salariés réguliers et le demeureront pour toute la durée de cette dernière, selon les dispositions du régime applicable. La contribution respective et obligatoire est fixée comme suit :

Employeur : 75 % des primes
salarié régulier : 25 % des primes

- b) Le salarié régulier en congé sans solde ou qui est mis à pied continue de bénéficier des avantages découlant du régime d'assurance collective, si le régime le permet, pourvu que le salarié régulier assume sa part de la prime et celle de l'Employeur.

Le salarié régulier en congé de maternité, en congé de paternité ou en congé parental continue de bénéficier des avantages découlant du régime d'assurance collective pourvu qu'il continue d'assumer sa part de la prime, l'Employeur assumant la sienne.

Le salarié régulier doit remettre à l'Employeur des chèques postdatés couvrant la prime totale qui lui est applicable pour le régime d'assurance collective, le premier jour de chaque mois. À défaut, l'Employeur peut mettre fin à la participation du salarié régulier, à moins d'une entente entre le salarié régulier et l'Employeur permettant à l'Employeur de récupérer le montant des primes avancées par l'Employeur sur les montants qui pourraient être dus au salarié régulier ou sur les montants à devenir dus à titre de salaire, bénéfice de congé annuel ou autre montant.



- 10.02 Les salariés à temps partiel et surnuméraires bénéficient d'une assurance invalidité ainsi que d'une assurance vie en cas de décès accidentel ou de mutilation pour un montant maximum de deux cent cinquante mille dollars (250 000 \$) en cas de perte subie lors d'un accident dans l'exercice d'une activité régie par la présente convention. Le détail des protections apparaît à la police d'assurance et un résumé sommaire apparaît à l'article 10.04.
- 10.03 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur les protections prévues au paragraphe précédent pour les salariés à temps partiel et surnuméraires.
- 10.04 Les salariés à temps partiel et surnuméraires bénéficient de la couverture d'assurance selon la police d'assurance de l'Employeur.

Les indemnités maximales prévues sont :

- Perte de la vie : Deux cent cinquante mille dollars (250 000 \$);
- Perte d'un ou plusieurs membres : Maximum deux cent cinquante mille dollars (250 000 \$);
- Invalidité totale et permanente: Maximum deux cent cinquante mille dollars (250 000 \$).

Il est entendu que les couvertures d'assurance ci-dessus sont assujetties aux conditions, limitations et spécifications aux fonctions de la législation en vigueur et de la police d'assurance.

La prime d'assurance est payée totalement par l'Employeur.

11. UNIFORMES

- 11.01 L'Employeur fournit à tous les pompiers les uniformes nécessaires à l'exercice de leur fonction selon la liste apparaissant à l'annexe C. Les uniformes sont fournis une fois la période de probation terminée, mais un (1) pantalon, une (1) chemise, deux (2) t-shirts et une (1) paire de souliers pourront être fournies pendant la période de probation.
- 11.02 Tout salarié doit se conformer aux directives de la note de service émise concernant le port d'uniforme.
- 11.03 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 en autant que ce dernier n'ait pas fait preuve de négligence.
- 11.04 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.



11.05 Tout salarié qui quitte ou dont l'Employeur met fin à l'emploi doit remettre au Service toutes les pièces, les équipements et les uniformes fournis par l'Employeur dans un délai maximum de quinze (15) jours suivant la fin d'emploi. La dernière paie prévue pour un salarié qui a quitté son emploi ou dont l'Employeur a mis fin à l'emploi est retenue jusqu'au retour de toutes les pièces, équipements et uniformes du Service.

12. SALAIRES

12.01 La rémunération des salariés est effectuée selon le taux horaire.

12.02 Les taux horaires des salariés assujettis aux présentes apparaissent à l'annexe B.

12.03 La paie est remise au pompier par dépôt bancaire le deuxième jeudi qui suit la fin de la période de deux (2) semaines couvertes par ladite paie. Cependant, si le jeudi coïncide avec un jour férié, la paie est remise le mercredi précédent ce jour férié.

Pour les fins du calcul de la rémunération, la semaine débute à 00h00 le dimanche et se termine le samedi soir à minuit.


12.04 Les échelles salariales applicables aux salariés sont composées de six (6) échelons.

Les changements d'échelon ont lieu une seule fois par année, et ce, peu importe le statut du salarié.

Pour les salariés réguliers, le changement d'échelon s'effectue à la date anniversaire de l'obtention de leur statut de régulier. Pour les salariés surnuméraires et à temps partiel, le changement d'échelon s'effectue quand le salarié a effectué deux mille cent quatre-vingt-quatre (2 184) heures de travail. Sont comptées comme des heures effectuées celles travaillées en garde interne, en appel ou en rappel, en formation et entraînement, en rencontre du CRT, en rencontre du Comité de santé et de sécurité ainsi que les heures de travaux commandés ou de d'autres travaux en caserne. Les heures de garde externe sont considérées comme des heures effectuées en fonction d'un ratio de quatre (4) heures de garde externe pour une (1) heure effectuée.

12.05 Travail à un taux supplémentaire

Aucune heure n'est payée à un taux supplémentaire si le salarié n'a pas effectué cent soixante (160) heures travaillées sur une période de quatre (4) semaines commençant le dimanche et se terminant le samedi vingt-huit (28) jours plus tard. Le salarié qui travaille au-delà de cent soixante (160) heures sur une période de quatre (4) semaines 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 le directeur ou son représentant.



Par ailleurs, tout salarié appelé à travailler lors d'un appel ou d'un rappel de plus de huit (8) heures consécutives est rémunéré pour le temps qui excède huit (8) heures au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

Il n'y a pas duplication des heures rémunérées au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) prévu en vertu du premier alinéa et prévu en vertu du deuxième alinéa.

13. AFFAIRES JUDICIAIRES

13.01 Les salariés sont régis par les dispositions de la *Loi sur les cités et villes* en cas de poursuite.

13.02 Lorsqu'un salarié est appelé à témoigner devant une cour de justice, relativement à des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur lui verse alors une rémunération au taux applicable à la garde interne jusqu'à concurrence du salaire de son emploi régulier et permanent, mais dans un tel cas, le salarié rembourse à l'Employeur le montant des allocations et des indemnités qu'il a droit de recevoir à titre de témoin.

13.03 Un salarié convoqué devant une cour de justice relativement à des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions alors qu'il est en congé de son emploi régulier et permanent reçoit une rémunération minimale de trois (3) heures.

Le salarié rembourse à l'Employeur le montant de l'allocation qu'il a droit de recevoir à titre de témoin.

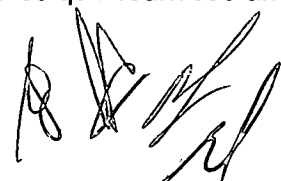
13.04 Une allocation pour usage du véhicule personnel est accordée selon la politique en vigueur à l'Employeur dans le cas de déplacements pour affaire juridique si aucun véhicule du Service n'est mis à la disposition du salarié. De plus, une allocation selon la politique en vigueur à l'Employeur est accordée sur présentation des reçus ainsi que le remboursement des frais de stationnement.

14. SÉCURITÉ D'EMPLOI

14.01 Dans l'éventualité d'un regroupement entre l'Employeur et une autre municipalité ou d'une régionalisation, les salariés deviennent automatiquement à l'emploi de la nouvelle corporation. Ils conservent leur ancienneté et leurs conditions de travail et ne peuvent être licenciés du seul fait de ce regroupement ou de cette régionalisation.

14.02 Maintien du permis de conduire

Tout salarié doit posséder un permis de conduire valide comportant la classe 4A. Le ou vers le 31 mars de chaque année, le salarié a l'obligation de fournir une preuve de validité de son permis de conduire avec la classe 4A. À défaut de quoi, le salarié peut être suspendu sans solde, et ce, jusqu'à ce qu'il fournisse une telle preuve.



Le salarié autorise l'Employeur à avoir accès à son dossier auprès de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ). Le salarié a l'obligation d'informer par écrit, sans délai, la direction de l'Employeur de toute modification à son permis de conduire ainsi que de la révocation ou de la suspension de celui-ci et de la levée de cette modification, révocation ou suspension.

14.03 a) Suspension du permis de conduire en lien avec une infraction relative à la conduite d'un véhicule avec les capacités affaiblies par l'alcool ou la drogue ainsi que toute autre situation visée par la notion de capacités affaiblies.

i) Le salarié dont le permis de conduire est suspendu pour une période de trois (3) mois en lien avec une infraction relative à la conduite d'un véhicule avec les capacités affaiblies conserve son emploi à condition qu'il recouvre celui-ci, sans restriction, dans les douze (12) mois suivant la fin de cette période.

Durant cette période maximale de quinze (15) mois, le salarié peut continuer à travailler et répond aux mêmes obligations que tout autre salarié, à l'exception de la conduite d'un véhicule de l'Employeur.

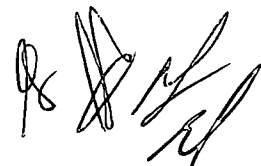
Le salarié à temps partiel ou surnuméraire peut continuer à offrir ses disponibilités pour combler des quarts de travail durant cette période. Le salarié doit assister aux périodes d'entraînement et aux séances de formation. Le salarié doit également se présenter aux interventions d'urgence dans la mesure où il peut être conduit à la caserne d'incendie dans les délais prescrits.

ii) Le salarié dont le permis de conduire est révoqué pour une période de trois (3) à douze (12) mois en lien avec une infraction relative à la conduite d'un véhicule avec les capacités affaiblies conserve son emploi à condition qu'il recouvre celui-ci, sans restriction, dans les douze mois (12) mois suivant la fin de cette période.

Durant la période maximale de vingt-quatre (24) mois, le salarié peut continuer à travailler et répond aux mêmes obligations que tout autre salarié, à l'exception de la conduite d'un véhicule de l'Employeur. Le salarié à temps partiel ou surnuméraire peut continuer à offrir ses disponibilités pour combler des quarts de travail durant cette période. Le salarié doit assister aux périodes d'entraînements et aux séances de formation. Le salarié doit également se présenter aux interventions d'urgence dans la mesure où il peut être conduit à la caserne d'incendie dans les délais prescrits

iii) Les termes des paragraphes i) et ii) s'appliquent à la suspension du permis de conduire qui découle d'une infraction relative au refus de fournir un échantillon d'haleine.

b) Suspension ou révocation du permis de conduire pour une accumulation de points d'inaptitude ou pour toute autre infraction au Code de la sécurité routière non reliée à la conduite d'un véhicule avec les facultés affaiblies.



Le salarié dont le permis de conduire a été suspendu ou révoqué à la suite de l'accumulation de points d'inaptitude ou pour toute autre déclaration de culpabilité à une infraction au Code de la sécurité routière non liée à la conduite d'un véhicule avec les capacités affaiblies voit son lien d'emploi maintenu pour une période maximale de douze (12) mois.

Durant cette période, le salarié peut continuer à travailler et répond aux mêmes obligations que tout autre salarié, à l'exception de la conduite d'un véhicule de l'Employeur. Le salarié à temps partiel ou surnuméraire peut continuer à offrir ses disponibilités pour combler des quarts de travail durant cette période. Le salarié doit assister aux périodes d'entraînement et aux séances de formation. Le salarié doit également se présenter aux interventions d'urgence dans la mesure où il peut être conduit à la caserne d'incendie dans les délais prescrits.

c) **Récidive**

Toute récidive entraînant la suspension ou la révocation du permis de conduire d'un salarié relativement à l'une ou l'autre des situations visées par les paragraphes a) et b) entraîne le congédiement du salarié.

d) **Suspension ou révocation du permis de conduire d'un salarié pour des motifs médicaux.**

La situation du salarié dont le permis de conduire a été suspendu ou révoqué pour des raisons médicales sera analysée à la lumière du contexte particulier applicable à chaque cas.

e) Toutes les situations visées aux paragraphes a), b), et d), requièrent la signature d'une lettre d'entente entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié.


Le salarié ne peut bénéficier des dispositions prévues à 14.03 a), b), et c.), qu'une seule fois durant la période d'emploi.

15. ANCIENNETÉ

15.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en année, en mois et en jours travaillés par un salarié au sein du Service à compter de sa dernière date d'embauche comme salarié. Advenant l'embauche de plusieurs salariés à la même date, le rang d'ancienneté de chacun est déterminé par leur résultat à l'examen d'embauche, la meilleure note conférant le rang d'ancienneté le plus élevé à celui qui l'a obtenue.

15.02 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 refuse de suivre la formation ou l'entraînement prévu à l'article 6.01;



- d) s'il s'absente ou ne se présente pas à trois (3) quarts de garde interne, formation ou entraînement, sans avoir avisé son supérieur immédiat ou sans raison valable;
- e) s'il est absent pour une période de plus de trois (3) mois sans raison valable;
- f) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident autre qu'une lésion professionnelle pour une période excédant trente (30) mois;
- g) s'il est inapte à revenir au travail à la suite d'une lésion professionnelle selon la décision de la CNESST;
- h) s'il fait défaut de revenir au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'un avis de rappel au travail à moins de raison valable de ne pas se présenter au travail, dont la preuve incombe au salarié;
- i) si le pompier fait défaut de maintenir sa résidence principale dans les limites définies conformément aux dispositions de l'article 3.02, tout en tenant compte des dispositions prévues à 14.01.

15.03 L'ancienneté s'accumule lorsque le salarié est absent pour toute raison prévue à la présente convention collective.

15.04 Nonobstant l'article 15.01, le Service reconnaîtra les années passées au sein d'un autre service d'incendie à raison de deux milles cent quatre-vingt-quatre (2 184) heures pour chaque année passée au sein dudit service, mais pour un maximum de trois (3) échelons. 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.

15.05 La liste officielle d'ancienneté se trouve à l'annexe A.

15.06 La liste d'ancienneté est mise à jour dans la première semaine de janvier de chaque année et une copie de cette mise à jour est remise au Syndicat;

15.07 Le pompier qui est promu à un poste en dehors de l'unité de négociation (cadre) conserve et accumule son ancienneté pendant une période de six (6) mois suivant sa promotion et il peut réintégrer son poste syndiqué durant cette période sans perte d'ancienneté et d'avantages.

16. CONGÉ SANS SOLDE

16.01 Tout salarié a droit, à chaque période de cinq (5) ans de service continu, à un congé sans solde d'une durée minimum de trois (3) mois et d'au plus de douze (12) mois.

Pour bénéficier d'un tel congé sans solde, le salarié doit formuler sa demande, par écrit, au directeur général ou son représentant autorisé au moins soixante (60) jours avant la date anticipée de son départ.

Durant sa période de congé, le salarié conserve son ancienneté, mais n'a plus droit aux bénéfices de la présente convention dont, notamment ceux afférents aux

vacances comme s'il n'était pas à l'emploi de la Ville, à l'exception de l'assurance collective et du régime de retraite pourvu qu'il assume sa part de cotisation et celle de l'Employeur pour la durée du congé.

Un seul salarié régulier et un seul salarié à temps partiel peuvent se prévaloir d'un congé sans solde ou d'un congé à traitement différé pour une période donnée. Toutefois, à la discrétion de la direction ce plateau peut être bonifié.

À la fin de son congé sans solde, le salarié reprend le poste qu'il occupait avant son départ.

17. MESURES DISCIPLINAIRES

17.01 Sauf pour des infractions de nature criminelle, l'Employeur dispose d'un délai de trente (30) jours de la date de l'événement ou de la date de la connaissance complète de l'événement pour imposer une mesure disciplinaire.

17.02 Lorsqu'un salarié est appelé à se présenter devant le directeur ou son représentant pour fins d'enquête disciplinaire ou administrative le concernant, il en est avisé par écrit ou par courriel au minimum trois (3) jours à l'avance. L'avis écrit doit contenir la date, l'heure et l'endroit où il doit se présenter et les motifs de cette convocation. Le salarié n'est pas convoqué pendant ses heures de travail à son emploi régulier et peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical à l'occasion de cette convocation.

Les mesures disciplinaires sont appliquées par l'Employeur de façon uniforme, en tenant compte de la gravité du geste reproché et en appliquant le principe de la gradation des sanctions lorsque celui-ci est approprié.

17.03 Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié est retirée après douze (12) mois de la date de l'inscription à la condition qu'il n'y ait pas eu récidive pour une infraction du même genre au cours de ladite période.

17.04 L'Employeur remet un avis écrit pour confirmer une mesure disciplinaire à un salarié. La copie de l'avis est transmise au Syndicat. L'avis indique le motif et la sanction imposée au salarié.

18. DISPOSITIONS DIVERSES

18.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

18.02 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.

18.03 L'Employeur fournit à ses frais, à tous les salariés, une carte d'identité avec photo attestant qu'il est membre du Service. Cette carte est remise au Service lorsqu'un salarié quitte son emploi.



- 18.04 En cas d'incendie de son véhicule, de méfaits commis sur son véhicule, d'accident avec son véhicule, tel véhicule incluant le véhicule automobile personnel, loué ou emprunté, aux fins d'exercice de ses fonctions, l'Employeur paie au salarié visé, sauf s'il est reconnu que les actes ci-dessus mentionnés constituent une négligence ou une faute grossière de la part du salarié visé, la franchise de l'assurance automobile requise par l'événement précité, jusqu'à concurrence de mille dollars (1 000 \$).
- 18.05 L'Employeur supporte le coût des examens médicaux, exigés par la SAAQ, concernant le renouvellement de la classe 4A, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de cent dollars (100 \$).
- 18.06 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 quelque média que ce soit, notamment, tout réseau social tel que Facebook, YouTube, Tik Tok ou Instagram, sans avoir reçu, au préalable, l'autorisation de la direction du Service. De plus, les salariés doivent en tout temps se conformer à la politique de l'Employeur en matière de communication.
- 18.07 Le comité de relations de travail est formé de deux (2) représentants des salariés désignés par le Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur qui se réunissent au moins deux (2) fois par année ou plus, à la demande d'une partie. L'une ou l'autre des parties peut aussi demander la tenue d'une rencontre en précisant les sujets qui doivent être discutés. La date et l'heure d'une telle rencontre sont déterminées l'Employeur après consultation avec le Syndicat en tenant compte des obligations des représentants des salariés à leur emploi principal, le cas échéant. L'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre la présence d'un conseiller externe lors d'une telle rencontre. Les deux (2) salariés sont rémunérés pour la durée de la réunion pour un minimum de trois (3) heures.
- 18.08 Si un salarié quitte le service après avoir cumulé sept (7) ans d'ancienneté, ce salarié peut choisir de conserver son casque d'intervention.
- 18.09 Si l'Employeur commet une erreur dans l'attribution d'un quart de travail, le salarié à qui ce quart a été attribué par erreur se voit confier du travail par l'Employeur pour une période minimale de trois (3) heures.

19. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 19.01 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.
- 19.02 Le Syndicat doit soumettre son grief, par écrit, au Directeur avec copie à la Direction des ressources humaines dans les quarante-cinq (45) jours de la naissance ou la connaissance du fait qui a donné lieu au grief.
- 19.03 Si, dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent, l'Employeur n'a pas rendu sa décision ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue, le grief devra

être soumis à l'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours suivant la décision rendue ou de l'expiration du délai ci-haut prévu.

19.04 Grief patronal

- a) L'Employeur doit soumettre son grief par écrit au Syndicat dans les quarante-cinq (45) jours de la naissance ou de la connaissance du fait qui a donné lieu au grief;
- b) Si dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent le Syndicat n'a pas rendu sa décision ou si l'Employeur n'est pas satisfait de la décision rendue, le grief devra être soumis à l'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours suivant la décision rendue ou l'expiration du délai ci-haut prévu.

19.05 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article pourront être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties.

19.06 Tous les intervalles de temps ci-haut mentionnés sont calculés en jours et excluent le jour de la présentation du grief.

19.07 Les délais de soumission de grief ci-haut prévus sont de rigueur.

19.08 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité des dispositions qui précèdent et qui a été soumis à l'arbitrage est référé à un arbitre choisi par les parties. À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, celui-ci est désigné par le ministre du Travail.

19.09 L'arbitre n'a pas autorité pour amender, modifier ou changer la convention collective.

19.10 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge des deux parties à parts égales.

20. DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

20.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2028.

20.02 À l'expiration de la présente convention collective, les dispositions demeurent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Charles-Borromée, ce 25 nov 2025

VILLE DE SAINT-CHARLES-BORROMÉE


Robert Bibéau, maire


Louis-André Garceau, greffier

**SYNDICAT DES POMPIERS ET
POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION
LOCALE SAINT-CHARLES-
BORROMÉE – SCFP 7182**


Philippe Fafard, président


Étienne Lévesque, vice-président

 42

ANNEXE A

LISTE D'ANCIENNETÉ AU 1^{ER} JUIN 2025

	1996-04-01		2016-11-08
	1999-09-01		2016-11-08
	2000-09-13		2016-11-08
	2003-12-16		2017-02-07
	2006-01-01		2017-02-07
	2007-05-08		2017-02-07
	2007-06-04		2018-08-28
	2008-04-11		2020-10-27
	2008-11-04		2020-10-27
	2009-07-07		2020-10-27
	2009-07-07		2020-10-27
	2011-06-05		2021-05-01
	2011-06-05		2022-01-17
	2012-06-11		2022-01-17
	2014-10-07		2022-01-17
	2015-06-02		2022-05-31
	2015-06-02		2022-07-18
	2015-11-23		2022-07-18
	2016-01-19		2022-07-18
	2016-11-08		2024-07-18
	2016-11-08		2024-07-18
	2016-11-08		2024-07-18
	2016-11-08		



ANNEXE B

Rétroactivité

- a) Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024 :

Malgré les dispositions de l'article 20.01, tous les salariés régis par la présente convention collective qui étaient à l'emploi de l'Employeur entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024, bénéficient d'un paiement rétroactif pour toutes les heures travaillées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024, équivalant à quatre pour cent (4 %) du taux de salaire qui leur était applicable durant cette période en vertu de l'Annexe B de la convention collective en vigueur au 1^{er} janvier 2023, et ce, en fonction de l'échelon du salarié pour ladite période.

- b) Du 1^{er} janvier 2025 à la date de signature de la convention collective :

Malgré les dispositions de l'article 20.01, tous les salariés régis par la présente convention collective qui étaient à l'emploi de l'Employeur entre le 1^{er} janvier 2025 et la date de signature de la convention collective bénéficient d'un paiement rétroactif pour toutes les heures travaillées entre le 1^{er} janvier 2025 et la date de signature de la convention collective, équivalant à quatre pour cent (4 %) du taux de salaire qui leur était payable pour cette période et apparaissant à l'Annexe B de la convention collective en vigueur au 1^{er} janvier 2023, et ce, en fonction de l'échelon du salarié pour ladite période.

- c) L'Employeur convient de remettre aux salariés le ou avant le 31 octobre 2025 le montant dû à titre de rétroactivité calculé conformément aux paragraphes précédents.

Taux de salaire

Le taux de salaire unique s'applique pour les heures de garde interne, les interventions, les heures de formation et d'entraînement, les rencontres du CRT et du Comité de santé et de sécurité, les libérations syndicales ainsi que pour les travaux commandés.

POMPIER				
Échelon	signature	2026	2027	2028
1	27,89	28,59	29,30	30,03
2	29,28	30,02	30,77	31,54
3	30,75	31,52	32,31	33,11
4	32,29	33,09	33,92	34,77
5	33,90	34,75	35,62	36,51
6	35,60	36,49	37,40	38,33



LIEUTENANT				
Échelon	signature	2026	2027	2028
1	30,68	31,45	32,23	33,03
2	32,21	33,02	33,85	34,69
3	33,83	34,67	35,54	36,42
4	35,52	36,40	37,31	38,25
5	37,29	38,23	39,18	40,16
6	39,16	40,14	41,14	42,16

Un pompier salarié à temps partiel ou surnuméraire ne peut changer d'échelon plus rapidement qu'un pompier salarié régulier, soit à l'intérieur d'une période inférieure à douze (12) mois de calendrier.

TECHNICIEN EN PRÉVENTION				
Échelon	signature	2026	2027	2028
1	28,60	29,31	30,04	30,80
2	30,03	30,78	31,55	32,33
3	31,53	32,32	33,12	33,95
4	33,10	33,93	34,78	35,65
5	34,76	35,63	36,52	37,43
6	36,50	37,41	38,34	39,30

Le positionnement dans la nouvelle échelle salariale se fait comme suit :

- Les salariés de classe 1 sont intégrés à l'échelon 6.
- Les salariés de classe 2 ayant accumulé 6 652 heures, mais moins de 8 000 heures sont intégrés à l'échelon 5.
- Les salariés de classe 2 ayant accumulé 4 368 heures, mais moins de 6 552 heures sont intégrés à l'échelon 4.
- Les salariés de classe 2 ayant accumulé 4 001 heures, mais moins de 4 368 heures sont intégrés à l'échelon 3.
- Les salariés de classe 3 ayant accumulé 2 184 heures mais moins de 4 000 heures sont intégrés à l'échelon 2.
- Les salariés ayant accumulé de 0 à 2 184 heures sont intégrés à l'échelon 1

Indexation annuelle :

1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026	2,5 % (Si l'indice des prix à la consommation pour la RMR de Montréal fixé par l'institut de la statistique du Québec pour la période allant du 1 ^{er} octobre au 30 septembre de l'année précédente excède 2.5 %, les personnes salariées ont droit au paiement d'une prime d'inflation non récurrente versée hebdomadairement correspondant à la différence entre l'indice des prix à la consommation décrit précédemment et 2.5 %, pour un montant ne pouvant excéder l'équivalent de 1,0 % de leur taux horaire régulier pour la période allant du 1 ^{er} janvier au 31 décembre, inclusivement.)
1^{er} janvier 2027 au 31 décembre 2028	2,5 % (Si l'indice des prix à la consommation pour la RMR de Montréal fixé par l'institut de la statistique du Québec pour la période allant du 1 ^{er} octobre au 30 septembre de l'année précédente excède 2.5 %, les personnes salariées ont droit au paiement d'une prime d'inflation non récurrente versée hebdomadairement correspondant à la différence entre l'indice des prix à la consommation décrit précédemment et 2.5 %, pour un montant ne pouvant excéder l'équivalent de 1,5 % de leur taux horaire régulier pour la période allant du 1 ^{er} janvier au 31 décembre, inclusivement.)


Régime de retraite RRFS/FTQ

Tous les salariés doivent participer au régime de retraite RRFS/FTQ à compter de la signature de la convention collective. Il s'agit d'une cotisation en pourcentage du salaire. L'Employeur et les salariés participent à ce régime en fonction du tableau suivant :

RÉGIME DE RETRAITE RRFS/FTQ POUR TOUS LES SALARIÉS		
ANNÉE	PARTICIPATION SALARIÉ	PARTICIPATION EMPLOYEUR
À compter de la signature	7 %	7 %
1^{er} janvier 2026	7.5 %	7.5 %
1^{er} janvier 2027	8 %	8 %
1^{er} janvier 2028	8.5 %	8.5 %

Prime de garde externe

Une prime de garde externe de 2,81 \$ de l'heure, indexée au 1^{er} janvier de chaque année conformément au pourcentage applicable en vertu de la présente annexe à l'échelle salariale, est versée aux salariés en garde externe à compter du 28 juin 2026.



ANNEXE C

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION

Équipement de combat

Les salariés sont équipés d'une façon sécuritaire et hygiénique. À cette fin, la Ville fournit au besoin, et sur remise de la pièce d'équipement à remplacer, à chacun des salariés l'équipement de combat suivant :

- a) 1 casque de pompier;
- b) 1 paire de gants protecteurs;
- c) 1 paire de bottes en cuir;
- d) 1 cagoule Nomex;
- e) 1 habit de combat 2 pièces (bunker suit);
- f) 1 paire de gants utilitaires;
- g) 1 lampe de poche;
- h) 1 sac pour le transport d'équipement.

Les équipements doivent être conformes aux normes NFPA ou faire l'objet d'une entente entre les parties.

Les équipements fournis par la Ville demeurent sa propriété et sont remplacés au besoin.

Tout salarié qui quitte son emploi pour quelque motif que ce soit doit remettre tout l'équipement fourni par la Ville dans un délai de deux (2) semaines.

D'autre part, pour les pompiers devant porter des lunettes, l'Employeur fournit une paire de lunettes de sécurité ajustés à la vue du salarié une (1) fois aux deux (2) ans. Le salarié doit se procurer des lunettes chez le fournisseur désigné par l'Employeur, ou il peut se procurer les lunettes chez un fournisseur de son choix, mais en ayant droit à un remboursement maximum du montant que l'Employeur aurait payé auprès du fournisseur désigné. L'Employeur n'assume pas le coût de l'examen de la vue. Le port des lunettes de sécurité fournies par l'Employeur est obligatoire pour les pompiers à qui elles ont été fournies.

Uniformes et identification

Ces pièces d'uniforme et d'identification sont fournies par la Ville selon ce qui suit :

- a) Lorsque sa période de probation est terminée, le salarié a droit à l'ensemble de départ suivant :
 - 1 plaquette d'identification;
 - 1 paire de bas courts;
 - 2 paires de bas longs;
 - 1 bermuda;
 - 1 ceinture;

Handwritten signatures and initials in black ink, appearing to be official marks or approvals.

- 1 paire de bottes tout usage;
 - 1 paire de souliers;
 - 2 polo-chemises à manches courtes avec écussons du service;
 - 1 chemise à manches longues identifiée au service;
 - 2 pantalons;
 - 3 t-shirts avec logo du service;
 - 1 manteau identifié;
 - 1 tuque identifiée;
 - 1 casquette identifiée;
 - Grades (officiers et prévention seulement).
- b) Lors de l'année de son embauche, le nouveau salarié aura son « ensemble de départ ». Le salarié qui change de statut en cours d'année obtient la différence entre les points associés à son nouveau statut et son ancien statut selon l'encadrement en vigueur.
- c) Annuellement, chaque salarié a droit à un certain nombre de points. Ces points permettent d'acquérir les pièces de vêtements et les équipements énumérés à la liste établie par le CRT. Les points accumulés annuellement doivent être utilisés, sans quoi ils sont perdus. Cependant, un maximum de 150 points pourra être reporté d'une année à l'autre et, le cas échéant, ce solde est reporté, accumulé et conservé pour utilisation ultérieure.
- d) Les points ne sont pas échangeables avec un autre salarié et ne peuvent jamais être monnayés.
- e) La dernière année d'emploi, les points du salarié sont annulés, de même que la commande, si la date de son départ est confirmée avant qu'il ne reçoive ses pièces d'uniforme.

Les catégories d'emploi suivantes bénéficient du pointage identifié ci-dessous :

- Régulier et surnuméraire : 500 points
 - Temps partiel : Nombre d'heures travaillées dans l'année civile précédente ÷ 4,5
 - Préventionniste : 500 points
- f) Le nombre de points octroyés à chaque vêtement ou équipements correspond à un dollar (1 \$) du coût réel d'achat des équipements choisis par le CRT.
- De plus, le CRT peut ajouter des vêtements ou équipements en cours de convention.
- g) Lorsqu'un salarié est promu à un poste de lieutenant ou fonction supérieure, il reçoit, sans déduction de points, les items identifiés à son nouveau grade.

Perte, vol ou détérioration

Si la perte, le vol ou la détérioration d'un équipement ou d'une pièce d'uniforme survient autrement qu'au cours ou à l'occasion de son travail, le salarié est tenu de le remplacer, à moins qu'il fournisse à la Ville un rapport de police relié à cet incident.

De plus :

- Si la perte, le vol ou la détérioration de ses uniformes ou équipements survient autrement qu'au cours ou à l'occasion de son travail, le salarié victime d'une telle situation doit faire rapport par écrit à la direction énonçant les circonstances entourant la perte, le vol ou la détérioration.
- Si la direction accepte la version du salarié, les coûts de remplacement ne sont pas débités du compte du salarié.
- Si la direction n'accepte pas la version du salarié, l'Employeur peut exiger par écrit la valeur de l'objet perdu, volé ou détérioré en tenant compte de la dépréciation. Si le salarié n'accepte pas la décision de l'Employeur, il peut déposer, par l'entremise de son syndicat, un grief en conformité avec la procédure prévue à la convention.

Les équipements et les uniformes fournis par l'Employeur demeurent sa propriété et ils ne peuvent pas être utilisés pour des activités personnelles. Lors du départ d'un salarié du service, toutes pièces d'équipement ou d'uniforme identifiées doivent être retournées au service pour que ce dernier en dispose conformément aux directives en place.

Handwritten signatures in black ink, consisting of several stylized, overlapping marks.

ANNEXE D

Horaire de travail 2026

ÉQUIPES



JUN 2026						
D	L	M	M	J	V	S
28	29	30				

JUILLET 2026						
D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

AOÛT 2026						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

SEPTEMBRE 2026						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

OCTOBRE 2026						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

NOVEMBRE 2026						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

DÉCEMBRE 2026						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Les horaires 2027 et 2028 de garde interne appliqueront le même principe d'alternance pour les horaires de garde interne. Les horaires de garde interne pour les années 2027 et 2028 sont publiés par l'Employeur le ou avant le 1^{er} octobre de l'année précédente.

L'horaire de garde externe suit celui de garde interne sauf pour les dimanches de 24 heures de garde interne par équipe qui sont fractionnés pour la garde externe seulement en quarts de 10 et 14 heures afin de faciliter les opérations de l'Employeur et les disponibilités des salariés à temps partiel.

LETTRE D'ENTENTE NO 1

ENTRE

VILLE DE SAINT-CHARLES-BORROMÉE

Ci-après appelée : « l'Employeur »

ET

SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE SAINT-CHARLES-BORROMÉE – SCFP 7182

Ci-après appelé : « le Syndicat »

OBJET : POSTES DE SALARIÉS RÉGULIERS

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE les parties désirent mettre en place des postes de salariés réguliers durant l'application de la convention collective;

ATTENDU QUE la création de ces postes de salariés réguliers se fera de façon progressive au cours de l'application de la convention collective;

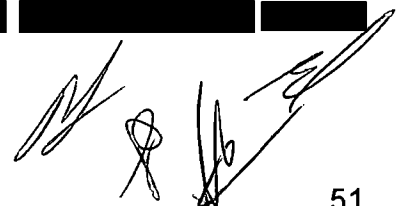
ATTENDU QUE les parties désirent que soit établi l'échéancier de mise en place des 16 postes de salariés réguliers ainsi que les conditions qui entourent ces postes;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Le tableau ci-dessous établit l'échéancier d'ouverture des postes réguliers pour la durée de la convention collective;

	28 juin 2026	1^{er} janvier 2027	1^{er} janvier 2028	Total
Réguliers	8	4	4	16

3. Les quatre (4) premiers postes de salariés réguliers qui sont ouverts doivent être comblés par des salariés pouvant être désignés comme lieutenant, et ce, conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur. S'ils sont toujours désignés comme lieutenants et sont toujours au service de l'Employeur, les personnes suivantes sont visées par les dispositions du présent paragraphe : [REDACTED]; [REDACTED]; [REDACTED]; [REDACTED];



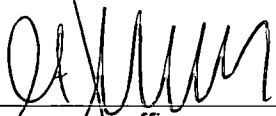
4. Les autres postes de salariés réguliers sont comblés conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur, notamment, les dispositions du paragraphe b) de l'article 5.01 (qualification et exigences) et du paragraphe e) de ce même article (attribution);
5. Un poste de salarié régulier par équipe doit obligatoirement être occupé soit par un lieutenant ou un éligible pour assurer le bon fonctionnement de cette équipe;
6. Nonobstant toute disposition applicable de la convention collective, l'Employeur s'engage à combler les postes de salariés réguliers qui deviennent vacants selon l'échéancier fixé au paragraphe 2 de la présente lettre d'entente;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Charles-Borromée, ce 25 août 2025


VILLE DE SAINT-CHARLES-BORROMÉE




Robert Bibeau, maire



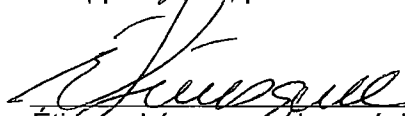
Louis-André Garceau, greffier



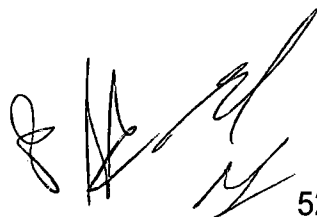
**SYNDICAT DES POMPIERS ET
POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION
LOCALE SAINT-CHARLES-
BORROMÉE – SFCP 7182**



Philippe Fafard, président



Étienne Lévesque, vice-président



LETTRE D'ENTENTE NO 2

ENTRE

VILLE DE SAINT-CHARLES-BORROMÉE

Ci-après appelée : « l'Employeur »

ET

**SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC,
SECTION LOCALE SAINT-CHARLES-BORROMÉE – SCFP 7182**

Ci-après appelé : « le Syndicat »

OBJET : POSTES DE SALARIÉS SURNUMÉRAIRES

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE dans le cadre de la négociation de la convention collective, les parties se sont entendues pour créer un certain nombre de postes de salariés surnuméraires;

ATTENDU QUE les parties reconnaissent que pour la mise en place des postes de salariés réguliers et, par la suite, pour faciliter le remplacement de ces derniers, notamment, en l'absence de disponibilités suffisantes fournies par les salariés à temps partiel ou pour pouvoir effectuer le remplacement de salariés réguliers sans devoir nécessairement faire appel à du travail en temps supplémentaire, l'Employeur doit pouvoir compter sur un certain nombre de salariés surnuméraires;

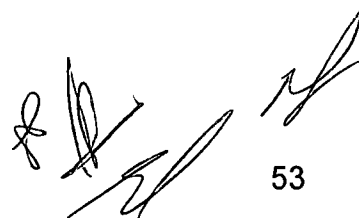
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. L'échéancier pour l'ouverture et le maintien des postes de salariés surnuméraires est le suivant :

28 juin 2026 : Ouverture de 4 postes de salariés surnuméraires;

1^{er} janvier 2027 : Maintien de 4 postes de salariés surnuméraires;

1^{er} janvier 2028 : Maintien de 2 postes de salariés surnuméraires.

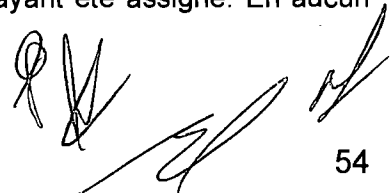


53

3. Les postes de salariés surnuméraires sont comblés conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur, notamment, les dispositions du paragraphe b) de l'article 5.01 (Qualifications et exigences) et du paragraphe e) de ce même article (Attribution);
4. Nonobstant toute disposition applicable de la convention collective, l'Employeur s'engage à combler les postes de salariés surnuméraires qui deviennent vacants selon l'échéancier fixé au paragraphe 2 de la présente lettre d'entente;
5. Nonobstant toute disposition applicable de la convention collective, l'attribution d'un remplacement d'un salarié régulier sur un quart de travail en garde interne est attribuée prioritairement aux salariés surnuméraires à compter du 1^{er} janvier 2028 pour les situations suivantes :
 - Congés de maladie de courte durée;
 - Congés mobiles;
 - Vacances annuelles;
 - La prise de semaines chômées et payées par un salarié régulier.

si cette attribution n'a pas pour effet de faire en sorte que le salarié surnuméraire soit rémunéré à temps supplémentaire;

6. Nonobstant toute disposition applicable de la convention collective, à compter du 28 juin 2026, et ce, jusqu'au 31 décembre 2027, inclusivement, les salariés surnuméraires sont intégrés sur une équipe à raison de 42 heures par semaine pour effectuer de la garde interne;
7. Nonobstant les dispositions de l'article 7.01 ou toute autre disposition applicable de la convention collective, les salariés surnuméraires effectuent de la garde interne selon l'horaire établi à l'annexe D par cycle de 28 jours, et ce, à compter du 28 juin 2026 jusqu'au 31 décembre 2027, inclusivement;
8. Nonobstant les dispositions de l'article 7.02 a) ou toute autre disposition applicable de la convention collective, en cas de manque de disponibilité des salariés à temps partiel pour effectuer de la garde externe, les quarts de garde externe demeurant disponibles sont offerts aux salariés réguliers ou aux salariés surnuméraires, dans cet ordre, du 28 juin 2026 jusqu'au 31 décembre 2027, inclusivement;
9. Nonobstant les dispositions de l'article 7.04 a) ou toute autre disposition applicable de la convention collective, la semaine régulière de travail des salariés surnuméraires est de 42 heures en moyenne, réparties sur 4 semaines, selon l'horaire déterminé par l'Employeur, et ce, à compter du 28 juin 2026 jusqu'au 31 décembre 2027, inclusivement;
10. Du 28 juin 2026 au 31 décembre 2027, inclusivement, les salariés surnuméraires pourront effectuer des échanges de temps avec des salariés réguliers ou d'autres salariés surnuméraires. Tous les échanges de temps visés au présent paragraphe sont sujets à l'approbation du directeur du service ou de la personne que celui-ci désigne. Ils doivent respecter les directives et procédures du service. Les échanges de temps constituent un privilège accordé aux salariés surnuméraires pour la durée prévue au présent paragraphe pour leur permettre d'être absents d'un quart de travail leur ayant été assigné. En aucun



54

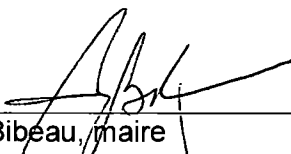
temps, l'échange de temps prévu au présent paragraphe ne doit entraîner le paiement de temps supplémentaire;

- 11. À compter du 1^{er} janvier 2028, l'Employeur s'engage à confier à chaque salarié surnuméraire un minimum de 1 248 heures de travail en garde interne ou en surplus de garde interne par année civile.

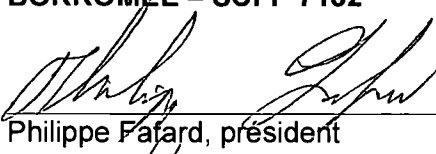
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Charles-Borromée, ce 25^{avt} 2025

VILLE DE SAINT-CHARLES-BORROMÉE

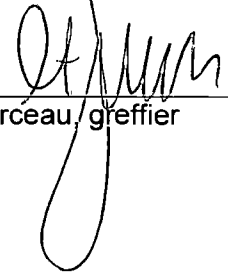
SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE SAINT-CHARLES-BORROMÉE – SCFP 7182




 Robert Bibeau, maire



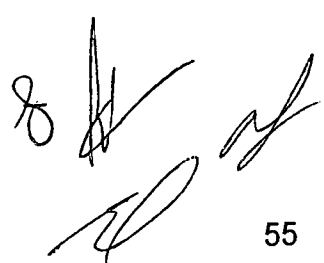
 Philippe Fafard, président



 Louis-André Garceau, greffier



 Étienne Lévesque, vice-président



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

VILLE DE SAINT-CHARLES-BORROMÉE

Ci-après appelée : « l'Employeur »

ET

**SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC,
SECTION LOCALE SAINT-CHARLES-BORROMÉE – SCFP 7182**

Ci-après appelé : « le Syndicat »

ET



Ci-après appelé : « la Personne salariée »

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat ont convenu de modifier la définition de technicien en prévention;

ATTENDU QUE cette nouvelle définition de technicien en prévention prévoit expressément que le technicien en prévention ne peut répondre aux appels ou aux rappels d'intervention;

ATTENDU QUE la Personne salariée, malgré qu'elle occupe actuellement un poste de technicien en prévention peut, à certaines conditions, être affectée au combat d'incendie;

ATTENDU QUE, l'Employeur désire maintenir pour la Personne salariée uniquement ce privilège aux conditions ci-après annoncées;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. La Personne salariée peut être affectée au combat d'incendie durant ses heures normales de travail à la demande de l'Employeur. Par ailleurs, la Personne salariée ne fait pas partie de la rotation des équipes et n'est pas appelée sur les interventions;

Handwritten signatures in black ink, including a large signature and a smaller one below it.

3. À l'extérieur de son horaire régulier de travail, la personne salariée peut effectuer de la garde interne et faire partie de la rotation des équipes pour un maximum de 20 heures par cycle de 28 jours ou plus sur demande de l'Employeur. La Personne salariée ne peut effectuer de la garde externe, mais peut être rappelée au travail en cas d'une alerte générale. En tout temps, la personne salariée conserve, à titre de rémunération, le taux horaire prévu pour le technicien en prévention;
4. Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent uniquement à la Personne salariée et continueront de s'appliquer pendant toute la période où la Personne salariée occupera un poste de technicien en prévention. La Personne salariée peut demander par écrit à l'Employeur de ne plus être régie par les dispositions de la présente lettre d'entente;
5. Tout autre salarié qui détient un poste de technicien en prévention n'est pas régi par les dispositions de la présente lettre d'entente, et ce, même si ce salarié remplace la Personne salariée dans son poste de technicien en prévention;
6. La présente lettre d'entente ne peut en aucun cas constituer un précédent et ne peut être invoquée que dans le cadre de sa seule interprétation.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Charles-Borromée, ce 25 août 2025

VILLE DE SAINT-CHARLES-BORROMÉE

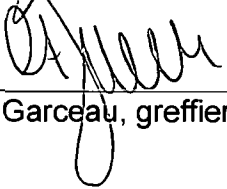
**SYNDICAT DES POMPIERS ET
POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION
LOCALE SAINT-CHARLES-
BORROMÉE – SCFP 7182**



Robert Bibeau, maire



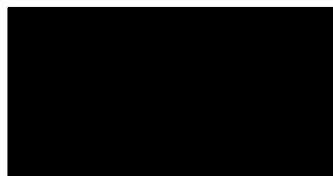
Philippe Fafard, président



Louis-André Garceau, greffier



Étienne Lévesque, vice-président



Handwritten initials or a signature in the bottom right corner of the page.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

VILLE DE SAINT-CHARLES-BORROMÉE

Ci-après appelée : « l'Employeur »

ET

**SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC,
SECTION LOCALE SAINT-CHARLES-BORROMÉE – SFCP 7182**

Ci-après appelé : « le Syndicat »

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE M. [REDACTED], pompier, détient un poste de journalier à temps partiel chez l'Employeur;

ATTENDU QUE ce poste est régi par une convention collective intervenue entre le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4367, et l'Employeur;

ATTENDU QUE l'objectif de la présente lettre d'entente est de convenir des modalités d'application de chacune des conventions collectives s'appliquant à la situation particulière de M. [REDACTED];

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Le poste de journalier d'entretien à temps partiel au service des travaux publics de l'Employeur est désigné comme l'emploi principal de M. [REDACTED];
3. M. [REDACTED] est tenu de respecter les heures de disponibilité minimum prévues à l'article 7.02, paragraphe c) de la convention collective liant l'Employeur et le Syndicat;
4. Considérant que les heures supplémentaires sont effectuées au sein du service sécurité incendie et civile de l'Employeur, les modalités sont celles prévues à l'article 12.05 de la convention collective intervenue entre le Syndicat et l'Employeur;
5. Concernant un rappel sur alarme générale, l'Employeur consent à libérer M. [REDACTED] [REDACTED] durant ses heures de travail de son emploi principal, conditionnellement aux

responsabilités qu'il occupe à ce moment (exemple : seul employé présent, enjeu pour la sécurité des citoyens ou de ses collègues, etc.);

6. L'obtention d'un poste de salarié régulier au sein du service sécurité incendie et civile par M. [REDACTED] ne peut avoir pour effet de diminuer les obligations de ce dernier envers l'Employeur dans le cadre de son emploi principal.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Charles-Borromée, ce 25 août 2025

VILLE DE SAINT-CHARLES-BORROMÉE

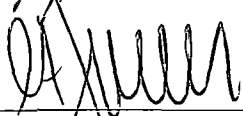
SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE SAINT-CHARLES-BORROMÉE - SCFP 7182




Robert Bibeau, maire

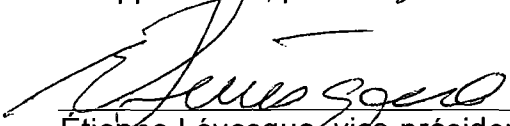


Philippe Fafard, président



Louis-André Garceau, greffier





Étienne Lévesque, vice-président

