

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA VILLE DE CHÂTEAUGUAY
ci-après désignée « la Ville »

ET

LE SYNDICAT DES POMPIERS DU QUÉBEC,
SECTION LOCALE CHÂTEAUGUAY
ci-après désigné « le Syndicat »



1^{er} janvier 2009 – 31 décembre 2010

TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
ARTICLE 3	DISCRIMINATION	1
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES.....	1
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	4
ARTICLE 6	REPRÉSENTATION SYNDICALE	5
ARTICLE 7	COMITÉ CONJOINT DE RELATIONS DE TRAVAIL	6
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	7
ARTICLE 9	MESURES DISCIPLINAIRES	8
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ	9
ARTICLE 11	CARTE D'IDENTITÉ	11
ARTICLE 12	ALLOCATIONS.....	11
ARTICLE 13	SANTÉ ET SÉCURITÉ	12
ARTICLE 14	ÉQUIPEMENT ET VÊTEMENTS.....	12
ARTICLE 15	AFFAIRES JUDICIAIRES.....	14
ARTICLE 16	RESPONSABILITÉ EN CAS D'ACCIDENT	14
ARTICLE 17	RÉGIME DE RETRAITE	14
ARTICLE 18	DISPOSITIONS DIVERSES.....	15
ARTICLE 19	HORAIRE ET HEURES DE TRAVAIL.....	16
ARTICLE 20	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	18
ARTICLE 21	PROCÉDURE DE RAPPEL LORS D'INTERVENTION	19
ARTICLE 22	CLASSIFICATIONS ET SALAIRES	20
ARTICLE 23	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	20
ARTICLE 24	MODALITÉ DE PAIE	22
ARTICLE 25	PROMOTIONS ET POSTES VACANTS	22

ARTICLE 26	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	29
ARTICLE 27	ASSURANCES COLLECTIVE	30
ARTICLE 28	TRAITEMENT EN MALADIE.....	32
ARTICLE 29	CONGÉS FÉRIÉS	32
ARTICLE 30	VACANCES	33
ARTICLE 31	CONGÉS SOCIAUX OU SANS SOLDE	37
ARTICLE 32	CONGÉS DIVERS.....	38
ARTICLE 33	REMPLACEMENT DE PERSONNEL.....	40
ARTICLE 34	ANNEXES ET DISPOSITIONS DIVERSES	42
ARTICLE 35	DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ	42
ANNEXE A	LISTE DES POMPIERS ET DES OFFICIERS RÉGULIERS.....	45
ANNEXE B	LISTE DES POMPIERS À TEMPS PARTIEL 17 SEPTEMBRE 2005	46
ANNEXE C	LISTE DES POMPIERS À TEMPS PARTIEL PAR ANCIENNETÉ EN HEURES TRAVAILLÉES.....	47
ANNEXE D	HORAIRE DE TRAVAIL.....	48
ANNEXE D.1	ORDRE DE RAPPEL DES ÉQUIPES À COMPTER DU 1 ^{ER} JANVIER 2006	50
ANNEXE D.2	ATTRIBUTION DES QUARTS POUR LES POMPIERS TEMPS PARTIEL.....	51
ANNEXE E	SALAIRES ET CLASSIFICATION DES POMPIERS RÉGULIERS.....	51
ANNEXE E.1	SALAIRES ET CLASSIFICATION DES POMPIERS TEMPS PARTIEL	52
ANNEXE G	SYSTÈME DE POINTAGE	52
ANNEXE H	TRAVAIL D'INTERVENTION	54
ANNEXE I	DIMINUTION DU DROIT AUX VACANCES LORS D'ABSENCES DES POMPIERS RÉGULIERS.....	55
	LETTRE D'ENTENTE DANIEL PRIMEAU	61
	LETTRE D'INTENTION ENTENTE INTERMUNICIPALE DE DESSERTE DE SERVICE DE SÉCURITÉ INCENDIE 2009.....	64

Article 1 But de la convention

- 1.01 Le but de la présente convention est de maintenir et promouvoir des relations harmonieuses et ordonnées entre la Ville et ses employés représentés par le Syndicat.

Article 2 Reconnaissance et juridiction

- 2.01 La Ville reconnaît le Syndicat des pompiers du Québec, section locale Châteauguay, comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les salariés assujettis à l'accréditation émise par la Commission des relations du travail, en date du 24 mai 1989.
- 2.02 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires, tout en se conformant aux dispositions de la présente convention.
- 2.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues par la présente convention, entre un salarié visé par le certificat d'accréditation et la Ville n'est valable à moins d'entente préalable avec le Syndicat.

Article 3 Discrimination

- 3.01 Il est convenu qu'il n'y a pas de distinction de coercition ou d'intimidation de la part de la Ville et du Syndicat ou de ses représentants contre un salarié à cause de ses activités syndicales licites ou pour des raisons de race, de sexe, de couleur, de religion, d'âge ou d'état civil.

Article 4 Définition des termes

- 4.01 Aux fins de la présente convention, le genre masculin désigne aussi le féminin et les mots suivants signifient :
- A) **Attribution des quarts de travail** : Signifie la façon pour les pompiers à temps partiel de choisir et de prendre les quarts de travail disponibles périodiquement tel que définie aux annexes D et D.2 en conformité avec son équipe. L'ancienneté reconnue pour l'attribution des quarts de travail est définie à l'annexe C.
- B) **Capitaine** : Désigne un pompier régulier possédant les qualifications requises qui a la responsabilité de diriger un groupe de salariés et son lieutenant et qui a réussi sa période d'essai de quarante-cinq (45) jours.

- C) **Conjoints** : Signifie les personnes :
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.
- D) **Directeur** : Désigne le directeur du Service de sécurité incendie de la Ville de Châteauguay ainsi que son ou ses représentants désignés.
- E) **Fonction supérieure** : Désigne le fait pour un pompier régulier ou un lieutenant d'agir en fonction supérieure.
- F) **Grief** : Désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- G) **Horaire des pompiers du Québec ou HPQ** : Désigne l'horaire du syndicat des pompiers du Québec en vigueur.
- H) **Lieutenant** : Désigne un pompier régulier possédant les qualifications requises, qui a la responsabilité de diriger un groupe de salariés et qui a réussi sa période d'essai de quarante-cinq (45) jours.
- I) **Lieutenant intérim** : Désigne un pompier régulier, détenant les qualifications requises pour occuper ce poste, rencontrant les exigences de la loi, dont le nom apparaît sur une liste d'éligibilité, détenant la responsabilité de diriger un groupe de salariés, et qui a réussi avec succès sa promotion de lieutenant intérim, mais ne détenant pas le grade de lieutenant.
- J) **Liste d'éligibilité ou d'admissibilité** : Désigne une liste où sont inscrits les noms des candidats ayant réussi la promotion poste intérimaire et qui sont éligibles aux nominations de Lieutenant .
- K) **Officier** : Désigne tout pompier régulier titulaire du grade de lieutenant ou de capitaine.
- L) **Pompier à l'essai à temps partiel** : Désigne tout pompier à temps partiel nouvellement embauché et n'ayant pas complété la période d'entraînement de 1000 heures minimum, et qui n'a pas complété la période de perfectionnement et d'entraînement exigible en matière

d'incendie par le directeur ainsi que la formation requise par la Loi sur la sécurité incendie.

- A) Le pompier à l'essai a droit aux avantages reliés aux pompiers à temps partiel, sauf en ce qui concerne le droit au grief en cas de congédiement.
- i) Il lui est également impossible d'agir en tant qu'opérateur de l'échelle aérienne ou de pompe tant et aussi longtemps qu'il ne réussira pas les examens de pompe et d'échelle aérienne.
 - ii) Le pompier à l'essai devra avoir réussi et complété les examens ci-haut mentionnés dans les premiers 1000 heures de travail suivant son embauche. En cas d'échec, il aura droit à une seule reprise.

De plus, pour des raisons sécuritaires, le pompier à l'essai doit porter comme pièce d'uniforme au combat un casque noir le démarquant des autres. Il doit porter celui-ci pour ces premiers 1000 heures comme pompier à l'essai au travail. Après cette période, son casque est le même que pour les autres pompiers.

Son intégration se fait sous son équipe respective avec les sept (7) autres salariés en devoir à raison de quarante (40) heures de la façon suivante :

- Pas plus d'un pompier à l'essai à temps partiel par quart de travail;
- Le pompier à l'essai à temps partiel ne peut participer aux échanges de temps prévus par les dispositions de l'article 19.08 de la convention collective.

M) Pompier à temps partiel : Désigne tout salarié embauché pour assister ***ou remplacer sur*** les équipes de pompiers réguliers, s'il possède les qualifications requises par la loi et/ou l'employeur en fonction des besoins du Service, déterminés par le directeur. Le pompier à temps partiel désigne donc tout pompier qui n'a pas de statut de pompier régulier ou d'officier.

N) Pompier régulier : Désigne tout salarié qui a complété, à la satisfaction du directeur, une période d'essai de quarante-cinq (45) jours travaillés au sein du Service, pour le salarié qui était déjà à l'emploi du Service à titre de pompier à temps partiel ou de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés si cette personne est embauchée de l'extérieur et dont l'engagement permanent a été entériné par résolution du Conseil, sur recommandation du Directeur.

- O) **Pompier recrue** : Désigne tout pompier nouvellement embauché à titre de pompier régulier et qui n'a pas complété la période d'essai de quarante cinq (45) jours travaillés ou quatre vingt dix (90) jours travaillés
- P) **Salarié** : Désigne tout employé du Service couvert par le certificat d'accréditation, tel que prévu à l'article 2.01 de la présente convention.
- Q) **Service ou SSIC** : Désigne le Service de sécurité incendie de la Ville de Châteauguay.
- R) **Syndicat** : Désigne le Syndicat des pompiers du Québec, section locale Châteauguay, reconnu en vertu de l'article 2.01 de la présente convention.
- S) **Travail du pompier** : Désigne tout travail relié, au combat et à la prévention incendie, à la formation, à l'entretien de la caserne, à l'entretien de l'équipement d'incendie, de même qu'aux interventions indiquées à l'annexe « H »
- T) **Un jour ou une journée ouvrable** : Désigne les jours durant lesquels, en vertu de la présente convention, un salarié est au travail conformément à l'horaire qui lui est applicable.
- U) **Une journée ou un jour** : Une journée ou un jour équivaut à 8,4 heures.
- V) **Ville** : Désigne la Ville de Châteauguay.
- W) **10-25** : Désigne un rappel de quatre (4) salariés tel que défini à l'article 21.04 de la présente convention.

Article 5 Régime syndical

- 5.01 A) Tout salarié doit, comme condition d'embauche et de maintien de son emploi, devenir, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention et payer la retenue syndicale fixée.
- B) La Ville transmet, par écrit au Syndicat, le nom, prénom, adresse, date d'entrée en fonction, de tout nouveau salarié ainsi que le statut qui lui est accordé lors de son embauche.
- 5.02 La Ville retient sur la paie de chaque salarié la retenue syndicale fixée par le Syndicat et transmet la somme intégrale ainsi perçue au trésorier du Syndicat par chèque, au cours de la troisième semaine de chaque mois pour le mois précédent, accompagnée du nom de chaque pompier ainsi que du montant prélevé.

- 5.03 Le Syndicat bénéficie d'un tableau vitré et barré près du bureau du syndicat ainsi, qu'un deuxième tableau en liège. Ces deux tableaux sont à l'usage exclusif du Syndicat et sont restreints aux seuls affichages d'avis signés par le président ou un autre officier dûment autorisé du Syndicat.

Article 6 Représentation syndicale

- 6.01 Trois (3) membres du comité de grief ou trois (3) membres du comité de négociation peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, sans perte de salaire, à l'occasion de rencontres avec la Ville ou ses représentants.
- 6.02 Sur demande écrite du Syndicat, des congés d'absence avec solde sont accordés aux employés dans le but d'assister aux congrès du Syndicat des pompiers du Québec ainsi qu'à la Fédération des travailleurs du Québec, ainsi qu'à des stages d'études ou autres activités syndicales reliées à l'application de la convention collective, le tout aux conditions suivantes:
- a) Le Syndicat avise le supérieur immédiat dans un délai de quarante-huit (48) heures à l'avance concernant les activités syndicales reliées à l'application de la convention collective et d'une (1) semaine à l'avance dans les autres cas.
 - b) Pour l'ensemble des délégués, cette absence ne doit pas dépasser trois cent deux point quatre (302.4) heures-personne par année contractuelle. Les crédits non utilisés dans une année contractuelle sont reportés sur l'année suivante jusqu'à concurrence d'un maximum de trois cent deux point quatre (302.4) heures-personne; le total annuel ne pouvant excéder six cent quatre point huit (604.8) heures-personne par année. Sur approbation de la Direction, laquelle ne peut refuser sans motif valable, et dans des cas particuliers, il pourrait y avoir anticipation d'un maximum de trois cent deux point quatre (302.4) heures-personne allouées de l'année suivante. La banque ne sera pas diminuée pour les rencontres avec la Ville ainsi que pour la préparation d'arbitrage et de dossier de SST.

Lors des séances de négociation ou d'arbitrage avec les représentants de la Ville, si le représentant est affecté au quart de travail de nuit qui précède, il est libéré au cours de ce quart.

Pour les séances de négociation avec les représentants de la Ville, si l'employé est en congé hebdomadaire le jour de la séance, le congé est remis à une date ultérieure fixée avec le Directeur du service ou son représentant.

c) L'absence ne doit pas paralyser le fonctionnement du Service d'incendie.

- 6.03 La Ville s'engage à libérer avec solde tout employé appelé comme témoin à une séance d'arbitrage ou de grief.
- 6.04 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du Syndicat ou son président est habilitée à aviser des libérations pour activités au directeur.
- 6.05 Le Syndicat fournit à la Ville la liste des délégués chargés de le représenter auprès des organismes ci-haut mentionnés. Le Syndicat informe également la Ville de toute modification à cette liste.
- 6.06 Dans toute rencontre entre la Ville et le Syndicat relative à l'application de la présente convention, le Syndicat est représenté par au moins deux (2) représentants dûment mandatés.
- 6.07 Un représentant dûment mandaté par le Syndicat, avise le ou les supérieurs immédiats, avant de rencontrer un employé relativement à un grief durant les heures de travail.
- 6.08 Dans tous les cas disciplinaires, l'employé convoqué par la Ville ou qui désire rencontrer la Ville doit être avisé au préalable qu'il peut se faire accompagner d'un représentant du Syndicat. Lors de convocation pour fins d'application de mesures disciplinaires, la partie syndicale en est informée.
- 6.09 A) À la demande du Syndicat, la Ville libère sans solde, pour une période minimale de six (6) mois, un employé permanent qui doit occuper une fonction syndicale au sein du Syndicat des pompiers du Québec ou ses corps affiliés. À cet effet, le Syndicat doit fournir toutes les pièces justificatives requises par la Ville. Si cette libération excède une période de douze (12) mois, l'employé ne peut réintégrer son ancien poste que s'il est disponible. Il peut toutefois obtenir le premier poste vacant pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.
- B) Une libération demandée pour une période inférieure à six (6) mois ne peut être refusée par la Ville sans motif sérieux.

Article 7 Comité conjoint de relations de travail

- 7.01 Le comité conjoint de relations de travail est composé de deux (2) membres de l'état-major du Service de sécurité incendie et de deux (2) membres du syndicat.

7.02 Fonctions

Le Comité conjoint de relations de travail a notamment pour fonction l'étude et la discussion de toute question d'intérêt commun pouvant intéresser un employé, le syndicat ou la Ville.

Réunions

Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. Ainsi, la partie qui convoque la réunion doit faire parvenir, dans un délai de dix (10) jours au préalable, sa proposition d'ordre du jour. L'autre partie a cinq (5) jours pour faire parvenir ses ajouts à l'ordre du jour.

Procès-verbal

Chaque réunion du comité conjoint de relations de travail fait l'objet d'un procès-verbal préparé par la Ville déposé au début de la réunion suivante.

Préparation

Un (1) représentant autorisé du syndicat bénéficie du temps nécessaire, chaque mois, de septembre à mai, pour fin de préparation des réunions.

En sus des membres mentionnés ci-haut et élus par le syndicat, une personne qui n'est pas membre de l'unité d'accréditation, dûment autorisée par le syndicat ou la Ville, a droit de participer aux travaux du comité et de prendre part à toute réunion qui peut être tenue. Soixante-douze (72) heures avant la tenue de la réunion, le représentant du syndicat et le représentant de la Ville avisent l'autre partie de la présence de cette personne.

Le représentant qui participe à de telles activités est réputé être au travail. Toutefois, cette participation ne peut occasionner de rémunération additionnelle à celle prévue pour les heures régulières.

Article 8 Procédure de règlement de griefs

8.01 C'est le désir mutuel des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles, toute mécontente relative à l'application ou à l'interprétation de la présente convention.

8.02 Étape préliminaire :

A) Le Syndicat doit, avant de présenter un grief, discuter du problème avec le directeur.

B) 1^{ère} étape :

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit, au directeur, dans les trente (30) jours suivant l'incident lui donnant naissance.

C) 2^e étape :

Le directeur fait parvenir sa réponse écrite dans les vingt (20) jours suivant le dépôt à la première étape.

D) 3^e étape :

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente ou à défaut d'une réponse dans le délai prévu, la partie lésée peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant le délai de la deuxième étape.

8.03 Les limites de temps déterminées à l'article précédent peuvent être prolongées après entente écrite entre la Ville et le Syndicat.

8.04 Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont à la charge des deux (2) parties à parts égales.

8.05 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les samedis, dimanches et jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.

8.06 En matière disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, de l'annuler, de la modifier ou de rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances.

8.07 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre n'a d'autorité pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit à la présente convention.

Article 9 Mesures disciplinaires

9.01 Lorsqu'un salarié est appelé à se présenter devant le directeur ou ses représentants pour fins d'enquête administrative ou disciplinaire, il est avisé un minimum de quatre-vingt-seize (96) heures à l'avance. Il est informé aussi des motifs de cette convocation.

9.02 Lorsqu'un représentant de la Ville convoque un salarié pour une mesure disciplinaire, celui-ci doit être accompagné d'un représentant syndical. Il est convenu que le salarié ainsi convoqué est rémunéré pour une (1) heure

minimum. Toutefois, il est rémunéré pour toute la durée de la rencontre s'il est convoqué à l'extérieur de son horaire de travail régulier.

- 9.03 Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié est retirée après dix-huit (18) mois à la condition qu'il n'y ait pas eu de récidive au cours de cette période.
- 9.04 Tout salarié régi par la présente convention peut, sur rendez vous avec un représentant de la ville et avec la permission de son supérieur immédiat, consulter durant les heures régulières de travail son dossier officiel, en présence d'un représentant de la ville.
- 9.05 Lorsque la ville impose une mesure disciplinaire à un salarié, un représentant de la ville doit lui remettre un avis écrit dont une copie est retransmise au syndicat. Cet avis doit lui être transmis en main propre dans les (48) heures suivant le début de son prochain quart de travail qui débute après la rencontre prévue à l'article 9.02.

9.06 **Surveillance électronique**

Les systèmes électroniques de guet, d'observation et d'écoute sont utilisés dans le but de protéger la Ville à l'égard d'actes tels que : le vol, la fraude, la déprédation. En aucun temps ces systèmes ou tout autre système électronique ne peuvent servir à recueillir une preuve à l'appui de mesures disciplinaires, à l'exception de celles imposées à la suite d'actes de la nature de ceux mentionnés précédemment.

Article 10 Ancienneté

- 10.01 A) L'annexe « A » de la convention collective contient la liste officielle des pompiers réguliers qui comprend la durée totale en année et en mois par ordre d'ancienneté depuis la dernière date d'embauche du salarié au service des incendies.
- B) Les corrections sont faites, si nécessaire, en tout temps. Par la suite, cette annexe est mise à jour en janvier de chaque année et copie est alors adressée au Syndicat.
- 10.02 L'annexe « B » de la convention collective contient la liste officielle des pompiers à temps partiel depuis sa dernière date d'embauche.
- 10.03 L'annexe « C » de la convention collective contient la liste officielle des pompiers à temps partiel par ordre d'ancienneté en heures travaillées au service des incendies à titre de salarié.

- A) L'annexe C est mise à jour en janvier et en juillet de chaque année par la Ville et peut être corrigée en tout temps en cas d'erreurs.
- B) De plus en cas d'absence prolongée de plus de 28 jours consécutifs pour des raisons de maladie, avec preuve justificative, la moyenne d'heure travaillée depuis les 6 dernières périodes sert aux fins de calcul des heures travaillées. Chaque période est divisée par 4 afin d'établir la moyenne hebdomadaire. Cette moyenne hebdomadaire est ajoutée aux heures travaillées du pompier temps partiel à partir du 29 jours d'absence et peut être utilisée pendant une période de 2 ans.

10.04 Afin d'établir l'emplacement à l'intérieur de la grille salariale des pompiers temps partiel qui deviennent réguliers, la Ville applique la règle suivante :

- A) Le nombre d'heures réellement travaillées à titre de salarié qui précèdent sa nomination comme pompier régulier (annexe C) et ce nombre est divisé par 2080 heures pour établir le nombre d'années à partir duquel la classe salariale est fixée.
- B) Cependant selon la règle suivante, le maximum d'heures reconnues par l'employeur est : $(\text{les heures travaillées} - 2080) = \text{ancienneté reconnue}$ pour l'application de la grille salariale.

10.05 À l'embauche, si deux (2) ou plusieurs salariés ont la même date d'embauche ou le même nombre d'années de service continu, l'égalité est brisée par un tirage au sort fait en présence d'au moins 50% des salariés concernés et d'un représentant du Syndicat. Lors de l'attribution des quarts de travail en cas d'égalité à l'annexe C, les années de service continu en annexe B prédominent toujours.

10.06 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.
- C) S'il est absent pour une durée excédant douze (12) mois et que l'absence n'est pas reliée à un congé autorisé prévu par la présente convention.

Dans le cas d'absences d'un pompier à temps partiel, reliées à son travail principal, toute absence de plus de dix-huit (18) mois est revue et analysée cas par cas.

- D) S'il est pompier à temps partiel, lors d'un déménagement à l'extérieur du territoire de la Ville.

- E) S'il est pompier régulier, lors d'un déménagement à l'extérieur de vingt (20) km de la caserne (calculé à partir du réseau routier) et/ou un déménagement ailleurs que sur la Rive-Sud de Montréal.
- F) S'il ne respecte pas les conditions de l'article 19.08 C, F et G.

10.07 Tout salarié faisant partie de l'unité d'accréditation promu à une fonction exclue de l'unité d'accréditation peut, à l'intérieur d'une période d'un (1) an, retourner au poste qu'il occupait sans perte de bénéfices ou de privilèges prévus par la présente convention.

Toutefois, lorsqu'il réintègre après un (1) an l'unité d'accréditation, il recommence à cumuler des heures travaillées en recommençant à zéro heure.

Article 11 Carte d'identité

11.01 La Ville fournit, à ses frais, à tous les salariés visés par la présente convention, une carte d'identification avec photo comme membre du Service, cette carte est renouvelée à chaque période de cinq (5) ans. L'année de référence est 2002.

Article 12 Allocations

12.01 Lors du rappel d'un salarié supplémentaire lors d'une intervention, ou d'un rappel pour la garde en caserne (10-25), une allocation est accordée à chaque salarié.

À compter de la signature de la convention collective, cette allocation est de 13,00\$ et est portée à 14,00\$ à compter du 1^{er} janvier 2010.

- 12.02 A) Une allocation annuelle est accordée pour le nettoyage de vêtements personnels et des uniformes de la Ville qui est payée à chaque salarié avec la première paye de la période 2 de l'année.
- B) Cette allocation annuelle est de 400,00 à compter du 1^{er} janvier 2010, pour la durée de la présente convention collective. De plus, elle s'applique à compter du 1^{er} janvier 2010 uniquement aux salariés dont le nom apparaît aux annexes « A et B ».

12.03 Lors d'une intervention, les salariés qui ont travaillé plus de quatre (4) heures ont droit, à toutes les quatre (4) heures, à une (1) heure de repas rémunérée au même taux. Cette heure est ajoutée à leur prestation de travail.

Cependant, pour les salariés effectuant du travail de pompier, ces heures de repas rémunérées s'appliquent pour une durée maximale de seize (16) heures à partir de la réception de l'appel.

Article 13 Santé et sécurité

- 13.01 A) Les parties s'engagent à coopérer, dans la plus grande mesure du possible, pour prévenir les accidents du travail et la santé et la sécurité des salariés.
- B) Le Syndicat peut soumettre par écrit à la Ville toute question relative à l'application de la loi ou des règlements concernant la santé et la sécurité du travail.
- 13.02 Le Comité de santé et sécurité est composé de deux (2) représentants de la Ville, et de deux (2) représentants du Syndicat. Ce comité se réunit une fois par mois entre le mois de septembre et mai et/ou à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 13.03 Pour les pompiers réguliers, la Ville leur verse cent pour cent (100%) de leur salaire net jusqu'à ce que leur lésion soit consolidée. Cependant, l'employé ne doit pas recevoir plus que son salaire net régulier, en tenant compte des autres bénéfices de la convention.
- 13.04 Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, le salarié reçoit de la Ville, à compter du jour de l'accident ou de la maladie, le montant prévu par la Commission de la santé et sécurité du travail. Un montant compensatoire est versé aux pompiers à temps partiel pour combler le différentiel entre les prestations de la Commission et le salaire net de son emploi régulier sur la base de son salaire brut de base plus son salaire de pompier à temps partiel.
- 13.05 Le Syndicat et la Ville s'engagent à collaborer en vue de réintégrer au travail, dans un poste vacant, un salarié dont la capacité physique est diminuée à cause d'une lésion professionnelle. Les articles 54 et 55 de la loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles et l'article 13.03 de la convention s'appliquent.

Article 14 Équipement et vêtements

- 14.01 La Ville fournit à l'embauche à chaque salarié et remplace au besoin les équipements et vêtements suivants :
- un habit de combat;
 - un casque de pompier muni d'une visière protectrice;
 - deux intérieurs de casque;
 - deux paires de gants protecteurs;
 - deux paires de bottes avec bouts renforcés et protège tibia;

- deux paires de chaussettes de type Bama;
- une ceinture avec clé à boyaux;
- deux cagoules ignifuges.

- 14.02 Tout salarié qui quitte son emploi, doit remettre tout l'équipement ainsi fourni par la Ville.
- 14.03 La Ville s'engage à remplacer toute pièce d'équipement défectueuse mentionnée ci-haut sur remise à la direction de la pièce d'équipement à remplacer.
- 14.04 Un système de pointage annuel pour les vêtements est mis en place à chaque année pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre tel que défini à l'annexe « G ». Dans cette annexe un point équivaut à un dollar (1,00\$). La période d'essai et de commande se fera à chaque année, entre le 1^{er} décembre et le 31 janvier au plus tard.
- 14.05 Les pompiers réguliers ont droit à huit cent (800) points annuellement. Un minimum de points doit être utilisé à chaque année pour faire l'achat de quatre (4) chemises à manches longues ou courtes au choix, de deux (2) pantalons cargo et de trois (3) t-shirts.
- 14.06 Les pompiers à temps partiel ont droit à un total de quatre cent cinquante (450) points annuellement. Un minimum de points doit être utilisé à chaque année pour faire l'achat d'un (1) pantalon, deux (2) chemises à manches courtes ou longues au choix et d'un (1) t-shirt.
- 14.07 A) Les pompiers à l'essai à temps partiel ont droit au moment de leur embauche à un (1) pantalon, une(1) chemise à manches courtes et une (1) chemise à manches longues, deux (2) t-shirts, un (1) chandail de laine, une (1) paire de souliers, une (1) ceinture.
- B) Le pompier à l'essai à temps partiel à droit au moment de sa confirmation comme pompier à temps partiel à un képi et une badge de képi.
- 14.08 A) La Ville s'engage à remplacer ou réparer, à ses frais, après enquête à la satisfaction du directeur, toute partie d'équipement, actuellement fourni, qui a été égaré, endommagé, ou volé lors du travail de l'employé, en autant que ce dernier explique le moment et le lieu approximatif où cet équipement est disparu, endommagé ou volé.
- C) Pour l'uniforme, l'employeur remplace ou répare à ses frais celui-ci dans le cas où il est endommagé lors du travail du salarié.
- 14.09 Toutes les pièces d'équipement protecteur et pièces d'uniforme mentionnées dans la présente convention demeurent la propriété de la Ville et aucun salarié n'a le droit de les prêter, donner, vendre, échanger, altérer ou utiliser pour des

fins autres que le travail exigé par la Ville. Lors de son départ le salarié doit remettre à la Ville toutes les pièces d'équipement protecteur et le dernier uniforme fourni qu'il a en sa possession.

- 14.10 Un comité conjoint composé de représentants de la Ville et du Syndicat est formé dans le but de faire un choix commun de vêtements que doivent porter les salariés exerçant les fonctions de pompier.

Article 15 Affaires judiciaires

15.01 Dans le cas où un salarié est poursuivi par un tiers, par suite d'actes professionnels exécutés dans l'exercice des ses fonctions, la Ville assigne un procureur pour assurer la défense pleine et entière du salarié, à condition toutefois que les activités reprochées au salarié ne constituent pas une faute lourde. Les coûts de cette défense seront entièrement assumés par la Ville.

15.02 Le salarié a le droit d'adjoindre, à ses frais, son propre procureur à celui choisi par la Ville.

15.03 Lorsqu'un pompier régulier est appelé à témoigner en dehors de ses heures régulières de travail à la demande de la Ville, ou à la demande d'un tiers en relation avec ses fonctions de pompier, devant une Cour de justice, relativement à des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, la Ville lui paye son salaire en temps supplémentaire. Un minimum de quatre (4) heures est alors payé au pompier régulier.

15.04 Lorsqu'un pompier à temps partiel est appelé à témoigner, à la demande de la Ville, ou à la demande d'un tiers en relation avec ses fonctions de pompier, devant une Cour de justice, relativement à des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, la Ville lui verse alors sur présentation de pièces justificatives, la différence entre l'indemnité ou les honoraires qu'il reçoit à titre de témoin et le salaire perdu à son emploi le plus rémunérateur.

Article 16 Responsabilité en cas d'accident

16.01 Un salarié ne peut être tenu de payer les dommages matériels causés par un accident lorsque celui-ci survient dans l'exercice de ses fonctions ou à l'intérieur de son mandat de salarié au sein du Service.

Article 17 Régime de retraite

17.01 La Ville maintient en vigueur le régime de retraite établi selon le règlement numéro G-1585, tel que modifié par tout autre règlement ultérieur.

Aussi, la lettre d'entente intervenue entre les parties, ce 23 février 2005, concernant le régime de retraite et annexée à la présente convention collective à l'annexe « F », demeure en vigueur jusqu'à la modification du régime de retraite pour y inclure les pompiers réguliers.

- 17.02 La Ville s'engage à maintenir en vigueur le comité du régime de retraite des employés de la Ville de Châteauguay.
- 17.03 La Ville accepte de collaborer avec le syndicat relativement à la question de l'application du régime de retraite.
- 17.04 La nature et la cote part du paiement de la prime de la Ville et des salariés est déterminée selon le règlement applicable.
- 17.05 La Ville assume sa contribution dont le pourcentage réel est fixé à 7% du salaire de base en vigueur jusqu'au 31 décembre 2007.

Le salarié assume sa contribution dont le pourcentage réel est fixé à 9% du salaire de base en vigueur jusqu'au 31 décembre 2007.

A compter du 1^{er} janvier 2008, la contribution des parties est fixée respectivement pour chacune à 9 % du salaire de base en vigueur.

- 17.06 Tout surplus futur identifié aux salariés participant et non utilisé pour le financement du nouveau régime, est utilisé exclusivement pour améliorer les bénéfices des participants.
- 17.07 La Ville permet aux employés qui le désirent de se faire retenir 18% du salaire en temps supplémentaire pour le déposer dans un fonds de la F.T.Q., jusqu'au maximum prévu par la loi.
- 17.08 Tout article de la présente convention collective qui est en contradiction avec les dispositions du régime de retraite et/ou concernant le régime des rentes du Québec est automatiquement annulé ou sans effet.

Article 18 Dispositions diverses

- 18.01 La Ville maintient le local utilisé actuellement par les salariés pour les équipements d'entraînement.
- 18.02 Le remplacement et l'entretien des équipements et des accessoires sont entièrement aux frais des salariés.

18.03 La Ville fournit aux membres du Syndicat une copie de la présente convention signée en format 8,5" x 11" reliée et une copie 4 x 6 (format de poche) reliée à tous les salariés.

Article 19 Horaire et heures de travail

19.01 L'horaire et les heures de travail pour les salariés sont ceux prévus à l'annexe « D ».

Échange de temps

19.02 Les pompiers réguliers peuvent échanger du temps de travail entre eux seulement. Ils doivent compléter un formulaire à cet effet. En cas d'échange de quarts, aucun salarié n'est payé au taux du temps supplémentaire.

19.03 Un pompier régulier peut effectuer un maximum de vingt-cinq (25) échanges par année. Ces échanges de quarts sont non cumulables d'une année à l'autre. L'échange de quarts doit s'effectuer pour des quarts de travail complets entre pompiers ayant les mêmes qualifications et avec autorisation du directeur ou de ses représentants. Seul le demandeur se voit débité pour l'échange de quart.

19.04 L'employeur n'est pas tenu responsable d'aucune façon dans le cas où un salarié ne respecte pas ses engagements envers un confrère relativement à l'échange de quarts de travail. Le remplaçant demeure toujours responsable de l'échange et la demande de remplacement ne lie que les salariés entre eux.

19.05 En cas d'inobservation de l'entente de remplacement entre les deux salariés, la Ville comble le quart de travail et le coût est assumé par le salarié fautif. Le paiement se fait à partir de la banque de congés fériés ou par déductions à la source sur la paie en fonction du taux de salaire payé.

19.06 Pour être valide, le formulaire d'échange de temps prescrit par la Ville doit être complété et signé par les deux salariés contractants et approuvé par le directeur ou ses représentants. Les demandes incomplètes sont refusées.

19.07 Le salarié qui quitte 120 minutes avant le changement d'équipe doit lui-même trouver un remplaçant du même statut. Dans ce cas, les conditions prévues par les articles 19.04 et 19.05 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

Exceptionnellement et pour des motifs particuliers, dans le but de quitter 120 minutes avant, un échange de temps peut avoir lieu entre deux salariés de statut différent et ce, après avoir reçu l'autorisation écrite de l'officier en charge. Cette demande doit être faite au préalable et dans un délai raisonnable.

Présence des pompiers à temps partiel

19.08 Pour les pompiers à temps partiel, la présence aux feux, la présence en caserne et les échanges de temps doivent s'effectuer de la façon et aux conditions suivantes :

Présence en caserne :

A) Un pompier à temps partiel peut effectuer un maximum de vingt-cinq (25) échanges par année. Ces échanges de quarts sont non cumulables d'une année à l'autre. L'échange de quarts doit s'effectuer pour des quarts de travail complets entre pompiers à temps partiel ayant les mêmes qualifications et avec autorisation du directeur ou de ses représentants.

Le demandeur et celui qui accepte d'échanger son quart se voient tous les deux débités pour l'échange de quart. De plus, celui qui accepte l'échange de quart ne peut lui-même échanger le quart qu'il vient d'accepter avec un autre pompier à temps partiel. Dans tous les cas, aucun salarié n'est payé au taux du temps supplémentaire.

B) L'année civile est divisée en treize (13) périodes pour le pompier à temps partiel.

C) Pour chacune des périodes de l'année, le pompier à temps partiel doit assumer un minimum de vingt-quatre (24) heures de présence en caserne.

D) A chaque année, le pompier à temps partiel peut s'absenter une seule période durant la période estivale, soit du 1^{er} juin au 30 septembre pour un maximum d'un (1) pompier par période et par équipe en faisant la demande au moins soixante (60) jours civils à l'avance au directeur du service.

E) A chaque année, le pompier à temps partiel peut s'absenter une seule période durant la période comprise entre le 1^{er} octobre et le 31 mai, pour un maximum de un (1) pompier par période et par équipe, en faisant la demande au moins soixante (60) jours civils à l'avance au directeur du service et ce, pour s'absenter durant la période complète.

Aussi, cette demande d'absence ne peut être jumelée à la période estivale.

F) Chaque pompier à temps partiel doit effectuer un minimum de 300 heures de travail par année.

Présence aux feux

G) Le pompier à temps partiel qui a effectué moins de 10 400 heures de travail doit assumer, au minimum par année, 25% de présence aux feux.

Le pompier à temps partiel qui a effectué plus de 10 400 heures de travail, doit assumer, au minimum par année, 20% de présence aux feux. Cette présence aux feux doit être maintenue pour chaque période de six (6) mois (janvier à juin et juillet à décembre).

Toutefois, une seule fois pour la durée complète de son emploi pour la Ville, il peut sans justification, ne pas atteindre, pour une période de six (6) mois, les pourcentages indiqués ci-haut. La Ville avertit une seule fois par écrit le pompier à temps partiel de son manquement.

19.09 Toutefois, les situations particulières suivantes ne comptent pas dans le pourcentage de présence demandé à l'article 19.08 G), soit :

- a) Absence pour maladie de plus de trois (3) jours consécutifs justifiées d'un billet médical ;
- b) Toute demande autorisée par le directeur.

19.10 Tel qu'établi par l'article 19.08 G), le calcul des heures de présence aux feux pour le pompier temps partiel est compilé deux (2) fois par année, soit en janvier et juillet.

Changement d'équipe

19.11 L'employeur peut procéder à des changements d'équipe une (1) fois par année en avisant le Syndicat et l'employé concerné dans un délai raisonnable, à l'exception de promotion, de la façon suivante : un (1) pompier régulier temps plein par équipe et un (1) pompier temps partiel par équipe.

Remise de quart

19.12 Le pompier à temps partiel peut procéder à un maximum de deux (2) remises de quart par année.

Article 20 Sécurité d'emploi

20.01 Dans l'éventualité d'une entente ou d'une unification des services d'incendies ou annexion à d'autres municipalités, ou de tout autre projet similaire, ou de la création de nouveaux postes de pompiers réguliers à temps plein additionnels, la Ville s'engage à donner préséance aux membres du Syndicat des pompiers du Québec, section locale Châteauguay à l'emploi du Service.

20.02 Aucun employé régulier n'est congédié ou mis à pied, ni ne subit de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique ou de

transformations ou de modifications quelconques dans les structures ou le système administratif de la Ville ainsi que dans les procédés de travail.

- 20.03 La Ville reconnaît la sécurité d'emploi aux pompiers réguliers en poste à la date de la signature de la convention, sous réserve de son droit de suspendre ou de congédier.
- 20.04 La Ville et le Syndicat s'engagent à collaborer, en vue de permettre à un salarié qui doit posséder un permis de conduire pour exécuter son travail et qui voit celui-ci révoqué temporairement pour un (1) an, ou moins, d'être réaffecté à une fonction disponible à l'intérieur du Service dont il rencontre les exigences.

Le ou vers le 31 mars de chaque année, le salarié a l'obligation de fournir une preuve de la validité de son permis de conduire de classe 4 A.

De plus, il est convenu entre les parties que le salarié a l'obligation d'informer le directeur immédiatement de toute suspension, révocation ou de la perte de son permis de conduire. Il en est de même pour toute modification à son permis.

- 20.05 Si la Ville modifie substantiellement les fonctions exercées par les salariés en poste au moment de la signature de la présente convention ou crée de nouvelles fonctions, les conditions de travail relatives à ces fonctions doivent être négociées entre les parties et, à défaut d'entente dans les soixante (60) jours, la mésentente est soumise directement à l'arbitrage conformément à la présente convention.

Article 21 Procédure de rappel lors d'intervention

- 21.01 Selon les besoins de main-d'œuvre requis lors d'une intervention, la Ville rappelle le nombre de salariés requis et ce, à tour de rôle en respectant l'ordre de rappel par équipe. L'appel est transmis sur les télé-avertisseurs fournis à cet effet.

21.02 Ordre de rappel des équipes:

- A) L'équipe des salariés en première alarme durant la semaine tel que défini à l'annexe D-1.
- B) Les salariés par équipe en ordre séquentiel tel que défini à l'annexe D-1.

- 21.03 Lors d'une intervention (annexe « H ») nécessitant le remplacement des salariés de garde à la caserne, la Ville s'assure de maintenir en disponibilité une équipe de salariés (10-25) selon l'ordre prévue à l'article 21.02.

21.04 Procédure de rappel lors d'intervention

Il appartient au Directeur ou à son représentant d'évaluer la nécessité d'effectuer un rappel de pompiers, tout en s'assurant que quatre (4) salariés sont disponibles en cas d'intervention.

A défaut d'avoir en disponibilité le nombre de quatre (4) salariés, le Directeur ou son représentant doit procéder à un rappel de quatre (4) salariés (10-25).

- 21.05 Lorsqu'il y a une demande pour un rappel de salariés pour une intervention (annexe « H » et/ou 10-25) et que l'équipe appelée n'est pas la bonne, en conformité avec l'annexe D-1, tous les salariés de l'équipe se trouvant en première alarme au moment de l'erreur sont automatiquement rémunérés à leur taux de salaire et ce, pour une période de quatre (4) heures. Le même principe s'applique pour toutes les équipes subséquentes qui aurait normalement du être appelées selon l'ordre en vigueur cette semaine là et qui ne l'on pas été, dû au mauvais ordre de rappel des équipes.
- 21.06 Lorsqu'il y a rappel de salariés pour une intervention (annexe « H » et/ou 10-25) et que celle-ci est annulée alors que les télé-avertisseurs ont été déclenchés, les salariés de l'équipe concernée sont rémunérés à leur taux de salaire et ce, pour une période de quatre (4) heures.
- 21.07 Lors d'un travail d'intervention (annexe « H » et/ou 10-25), le salarié reçoit une rémunération équivalente mentionnée à l'annexe E ou E.1 pour un minimum de quatre (4) heures. Le minimum ne s'applique pas si les heures sont effectuées durant les heures régulières de travail ou avant le début d'une période de travail ou si elles sont consécutives aux heures régulières de travail d'un salarié.
- 21.08 Le salarié n'a pas droit à une autre rémunération minimale s'il est à nouveau rappelé au travail pendant les quatre (4) heures qui suivent le début de sa première période de rappel à moins qu'il soit libéré par le directeur.

Article 22 Classifications et salaires

22.01 La grille salariale des officiers et des pompiers réguliers est prévue à l'annexe E.

22.02 La grille salariale des pompiers à temps partiel est prévue à l'annexe E.1

Article 23 Temps supplémentaire

23.01 Pour les pompiers réguliers, le travail exécuté en dehors des heures régulières de travail est rémunéré à cent cinquante pour cent (150%) du taux régulier.

Pour les pompiers à temps partiel, ils sont rémunérés en temps supplémentaire lorsqu'ils sont requis de travailler plus de cent soixante (160) heures sur un cycle de quatre (4) semaines.

23.02 Tout travail supplémentaire de plus de quinze (15) minutes mais moins de trente (30) minutes équivaut à une demi heure (1/2) ; et tout travail de plus de trente(30) minutes mais moins de soixante (60) minutes équivaut à une heure.

23.03 **Banques de temps**

Cumul du temps supplémentaire pour le pompier régulier.

- a) Le pompier régulier peut choisir une remise en temps ou en salaire pour tout le travail effectué en heures supplémentaires durant l'année.
- b) Nonobstant le paragraphe précédent, chaque pompier régulier peut accumuler et transférer d'une année à l'autre, jusqu'à son départ de la Ville, un maximum total, pour toute la durée de son emploi à la Ville, de quatre-vingt-quatre (84) heures dans une banque à son crédit. Cette banque de temps accumulé ne comporte aucune limite de temps pour l'écouler.
- c) Le crédit de congé est monnayable totalement à la fin de chaque année, ou le pompier régulier doit utiliser son crédit d'heures avant le 31 décembre de l'année. Pour cause de maladie, d'un accident de travail ou d'une entente particulière avec l'Employeur, un pompier régulier peut reporter son crédit de congé à l'année suivante en avisant par écrit son supérieur.
- d) La demande pour un congé de temps accumulé doit être faite au directeur ou à son représentant au moins quatre (4) heures à l'avance.

23.04 Les pompiers réguliers peuvent accumuler une banque de temps à raison d'une (1) heure par semaine de sept (7) jours de calendrier conformément à l'horaire de travail prévu à l'annexe « D » afin de compenser le paiement du temps travaillé au-delà de quarante (40) heures par semaine. Aucune accumulation de temps ne peut s'effectuer dans cette banque pour un pompier absent pour plus de six (6) mois ou pour un pompier en congé sans solde. Cette banque de temps peut servir à payer une absence autorisée qui normalement aurait été sans solde ou peut être monnayable au plus tard le 15 décembre de chaque année.

23.05 Le pompier régulier peut utiliser ses banques de temps à raison de 8,4 heures à la fois. De plus, le pompier doit faire la demande à son supérieur au moins quatre (4) heures avant le début de son quart de travail.

Article 24 Modalité de paie

24.01 A compter du 1^{er} janvier 2006, les pompiers réguliers sont payés par dépôt direct aux deux (2) semaines, au plus tard tous les jeudis avant-midi.

Aux fins d'instaurer le paiement de la paie aux deux (2) semaines, la Ville fait une avance de salaire d'une (1) semaine à chaque salarié. Chaque salarié doit rembourser la Ville de cette avance au moment de son choix ou, au plus tard, lorsqu'il quitte la Ville. La Ville étant en droit de procéder à la compensation nécessaire pour récupérer l'avance effectuée.

24.02 Pour les pompiers à temps partiel, la paie est déposée par virement bancaire à l'institution du choix de l'employé à tous les 2 jeudis, soit deux fois par période de (28) jours, selon la politique en vigueur à la Ville.

24.03 Dans l'éventualité d'une erreur sur la paie de vingt-cinq (25,00 \$) ou plus, imputable à la Ville, celle-ci s'engage à corriger cette erreur le plus tôt possible avant la prochaine paye. Si l'erreur est de moins de 25,00 \$, la correction est apportée sur la paie suivante.

24.04 Les détails suivants doivent apparaître sur le talon du chèque de paie.

- Le nom
- La date du chèque et la période de paie
- Le nombre d'heure régulière
- Le nombre d'heure supplémentaire
- Le montant net payé
- Le montant des déductions
- L'état de la banque d'heures de congé férié
- L'état des banques d'heures accumulées
- L'état des contributions au régime d'assurance collective
- L'état des contributions au régime de retraite

24.05 Sur demande d'un salarié, la Ville effectue les retenues à la source pour toute contribution de celui-ci à un fonds quelconque.

Article 25 Promotions et postes vacants

25.01 Le processus d'embauche des pompiers à temps partiel est le suivant :

1. Critères admissibilité :

- a) Être résidant de Châteauguay ;
- b) Être âgé d'au moins 18 ans
- c) Détenir un permis de conduire de classe 4A

d) Détenir la formation du DEP en sécurité incendie

2. Le déroulement du processus est le suivant :

- a) Examen écrit éliminatoire (le candidat doit obtenir une note de 60% et plus pour continuer le processus) ;
- b) Examen physique (éliminatoire);
- c) Examen de conduite d'autopompe (éliminatoire);
- d) Entrevue avec la direction du service;
- e) Examens médicaux avec un professionnel de la santé mandaté par la Ville.

25.02 Le processus de nomination des pompiers réguliers est le suivant :

1. Critères admissibilité :

a) Détenir la formation du DEP en sécurité incendie,

2. Dans le cas de promotion ou de poste vacant, la Ville procède à l'affichage à l'intérieur de la caserne pour une période de dix (10) jours de calendrier et en transmet une copie au Syndicat.

3. Tout salarié qui désire poser sa candidature lors d'un affichage, doit le faire, par écrit, au Directeur.

4. Lorsqu'un poste de pompier régulier devient vacant ou est nouvellement créé et que la Ville désire le combler, celui-ci est offert en priorité aux pompiers à temps partiel étant en poste en date de la signature de la présente convention. Si aucun candidat ne manifeste son intérêt pour le poste, la Ville pourra faire l'affichage à l'externe.

5. Le déroulement du processus est le suivant :

- a) Examen physique (éliminatoire);
- b) Entrevue avec la direction du service qui compte pour 40 points;
- c) L'ancienneté (annexe « B ») compte pour 60 points et est répartie de la façon suivante:

- 1 an = 3 points
- 2 ans = 6 points
- 3 ans = 9 points
- 4 ans = 12 points
- 5 ans = 15 points
- 6 ans = 18 points
- 7 ans = 21 points
- 8 ans = 24 points
- 9 ans = 27 points

- 10 ans = 30 points
- 11 ans = 33 points
- 12 ans = 36 points
- 13 ans = 39 points
- 14 ans = 42 points
- 15 ans = 45 points
- 16 ans = 48 points
- 17 ans = 51 points
- 18 ans = 54 points
- 19 ans = 57 points
- 20 ans et plus = 60 points

d) Examens médicaux avec un professionnel de la santé mandaté par la Ville.

6. Le candidat ayant obtenu le résultat le plus élevé sur 100 points aura le poste.
7. Si 2 candidats se retrouvent à égalité, celui ayant réussi le plus de paliers excédant 9 de la course navette aura priorité.
8. Le résultat du processus est valide pour une période de 48 mois.
9. Lorsqu'un poste de pompier régulier qui deviennent vacant définitivement La Ville comble le poste et procède à la nomination du pompier régulier, en tenant compte des dispositions de l'article 25.02 et ce, dans les cent vingt (120) jours suivants, la prise de connaissance de ce fait.
10. Lorsqu'un candidat provient de l'extérieur, il doit se soumettre au processus d'embauche du pompier à temps partiel.

25.03 Le processus de nomination des lieutenants intérim est le suivant :

1. Il est convenu qu'il y a un maximum de deux (2) lieutenants intérim par équipe.
2. Critères admissibilité :
 - a) Détenir la formation du DEP en sécurité incendie;
 - b) Le candidat doit posséder un minimum de trente (30) mois de date de début d'emploi à titre de pompier régulier au sens de l'annexe « A »;
 - c) Détenir la formation OFFICIER I, ainsi que les cours 4 (gestion des opérations d'urgence), cours 8 (gestion d'une intervention dans un bâtiment en hauteur ou de grande surface) et cours 9 (officier en santé et sécurité du travail) du programme collégial « officier en sécurité incendie » ou l'équivalent reconnu par la loi.

Pour les candidats n'ayant pas les équivalences reconnues par la loi, ceux-ci doivent en plus de suivre la formation collégiale, ils doivent réussir les examens de l'école nationale des pompiers du Québec.

3. Le déroulement du processus est le suivant :
 - a) Le candidat doit subir un examen écrit, et celui-ci doit obtenir une note de soixante pour cent (60%) et plus pour poursuivre le processus de nomination. Cet examen compte pour 20 % de la note finale.
 - b) Le candidat doit passer une mise en situation menée par le Directeur et un expert de l'extérieur nommé par la Ville. Cet examen compte pour 50% de la note finale. Le candidat réussit avec une note de soixante pour cent (60%) et plus pour poursuivre le processus de nomination. Un membre du Syndicat participe à l'évaluation du candidat à titre d'observateur.
 - c) Le candidat est soumis à une entrevue menée par 3 représentants de la Ville et celle-ci compte pour 15% de la note finale.
 - d) Les années de service continu prévues à l'annexe A de la convention collective sont considérées. Chacune des années de service équivaut à un (1) point pour un total maximum de quinze (15) points soit l'équivalent de 15 ans de service continu.
4. Le total des étapes a) b) c) d) constitue le résultat sur cent (100) points qui est considéré pour l'octroi de la promotion. Une note minimale de 60% est nécessaire pour pouvoir être admis sur la liste d'admissibilité de lieutenant intérim.
5. La liste d'admissibilité peut être composée de huit (8) pompiers, soit un maximum de deux par équipe. Dans l'éventualité où (3) candidats ou plusieurs se retrouvent sur la même équipe, à l'intérieur des huit (8) premiers candidats, le candidat ayant le rang le plus bas sera muté à une autre équipe.
 - a) La liste d'admissibilité est constituée par ordre de résultats à l'intérieur de plages définies comme suit :
 - Cote A : 85 % et plus;
 - Cote B : 75% à 84%;
 - Cote C : de 66 % à 74 %;
 - Cote D : de 60 % à 65 %;
 - Cote E : 60 % et moins équivaut à un refus.

- b) Les candidats sont classés par cote et à l'intérieur d'une cote, les candidats sont rangés par ordre d'ancienneté en année de service continue, tel que stipulé à l'annexe « A » de la convention. La fonction supérieure sont offerte en priorité aux candidats ayant la cote A, puis B, puis C selon leur équipe de travail.
- c) Le résultat et la cote attribués au candidat sont strictement confidentiels. Ils sont communiqués uniquement au candidat. La liste d'admissibilité affichée ne contient que les noms des candidats retenus et le rang qui est attribué comme suit (1, 2, 3, 4, 5, etc.).
- d) Pour les candidats déjà nommés lieutenant intérim à la date de la signature de la convention, la Ville leur reconnaît leur notes d'examen antérieurs.

6. Modalités d'application de la liste d'admissibilité :

- a) La liste d'admissibilité est en vigueur pour une période de deux (2) ans à compter de la date de son affichage dans la caserne. Cependant, cette durée peut être moindre si les besoins du Service le requièrent, le cas du Directeur ou son représentant constitue alors une nouvelle liste.
- b) Dans ce cas, lors de la constitution d'une nouvelle liste d'admissibilité, le nom des lieutenants intérim est intégré à la liste et le résultat global antérieur leur est reconnu. Ainsi, ils ne sont pas obligés de postuler et de passer à nouveau le processus de sélection.
- c) Toutefois, il est loisible aux lieutenants intérim qui le désirent de se soumettre à nouveau au processus de sélection s'ils désirent améliorer leur résultat et leur classement sur la nouvelle liste d'admissibilité. Le lieutenant intérim qui désire se soumettre au processus de sélection à nouveau doit passer toutes et chacune des étapes. Aussi, s'il a un résultat global inférieur pour l'ensemble des étapes du processus, il conserve son ancien résultat.
- d) Un lieutenant régulier rétrogradé comme pompier doit obligatoirement se soumettre et réussir toutes les étapes du processus de sélection pour que son nom soit inscrit sur une liste d'admissibilité de lieutenant. Ses résultats antérieurs ne peuvent jamais lui être reconnus.

- e) Les lieutenants intérim qui retirent leur disponibilité à effectuer des remplacements en fonction supérieure comme lieutenant sont réputés s'être désistés de la liste d'admissibilité.

25.04 Le processus de nomination des lieutenants est le suivant :

1. Critères admissibilité :

- a) Détenir la formation OFFICIER I, ainsi que les cours 4 (gestion des opérations d'urgence), cours 8 (gestion d'une intervention dans un bâtiment en hauteur ou de grande surface) et cours 9 (officier en santé et sécurité au travail) du programme collégial « officier en sécurité incendie » ou l'équivalent reconnu par la loi.

Pour les candidats n'ayant pas les équivalences reconnues par la loi, ceux-ci doivent en plus de suivre la formation collégiale, ils doivent réussir les examens de l'école nationale des pompiers du Québec;

- b) Détenir la formation du DEP en sécurité incendie;

- 2. Lorsque la Ville décide de combler un poste de lieutenant régulier, elle considère les candidats inscrits sur la liste d'éligibilité de lieutenant intérim qui rencontrent les critères d'admissibilité au poste de lieutenant régulier.
- 3. Le salarié choisi est celui inscrit à la liste d'éligibilité de lieutenant intérim en vigueur en priorisant le salarié qui a obtenu le plus haut rang sur cette liste
- 4. Les candidats retenus sont en période de probation pour une période de 45 jours travaillés

25.05 Le processus de nomination des capitaines est le suivant :

1. Critères admissibilité :

2.

- a) Détenir la formation OFFICIER I, ainsi que les cours 4 (gestion des opérations d'urgence), cours 8 (gestion d'une intervention dans un bâtiment en hauteur ou de grande surface) et cours 9 (officier en santé et sécurité au travail) du programme collégial « officier en sécurité incendie » ou l'équivalent reconnu par la loi;

Pour les candidats n'ayant pas les équivalences reconnues par la loi, ceux-ci doivent en plus de suivre la formation

collégiale, ils doivent réussir les examens de l'école nationale des pompiers du Québec.;

- b) Détenir la formation du DEP en sécurité incendie;
- c) Le candidat doit avoir occupé le poste de lieutenant pendant une durée minimum trente (30) mois.

3. Le déroulement du processus est le suivant :

- a) Le candidat doit subir un examen écrit, et celui-ci doit obtenir une note de soixante pour cent (60%) et plus pour poursuivre le processus de nomination. Cet examen compte pour 40 % de la note finale.
- b) Le candidat doit passer une mise en situation menée par le Directeur et un expert de l'externe nommé par la Ville. Cet examen compte pour 40% de la note finale. Le candidat doit réussir avec une note de soixante pour cent (60%) et plus pour poursuivre le processus de nomination. Un membre du Syndicat participe à l'évaluation du candidat à titre d'observateur.
- c) Le candidat est soumis à une entrevue menée par 3 représentants de la Ville et celle-ci vaut (20%) de la note finale.
- d) Une note minimale de 60% est nécessaire pour pouvoir être considéré comme candidat en priorisant qui a obtenu la plus haute note. Le total des étapes a), b) et c) constitue le résultat sur 100 points. le résultat est valide pour une durée de deux (2) ans.

3. Les nominations de capitaine sont effectuées en priorisant les fonctions suivantes et ce, jusqu'à ce que les 4 postes soient comblés :

- i) Lieutenants;
- ii) Lieutenants intérim;
- iii) Pompiers réguliers.

4. Les candidats retenus sont en période de probation pour une période de 45 jours travaillés.

5. Lorsqu'un poste de capitaine devient vacant définitivement, la Ville doit combler le poste et procéder à la nomination du capitaine, en tenant compte des dispositions des articles 25.04 et 25.05 et ce, dans les (120) jours suivant la prise de connaissance de ce fait.

6. Dans l'éventualité où l'un ou plusieurs des candidats espérant devenir capitaine ne réussit pas le processus à la nomination, les parties réfèrent la question au comité de relations de travail pour évaluer les nouveaux délais de mise en œuvre du comblement des 4 postes de capitaine.

Article 26 Formation et perfectionnement

- 26.01 Dans le but d'acquérir une plus grande compétence professionnelle ou technique inhérente à sa fonction, la Ville peut accorder, sur demande écrite du pompier régulier temps plein concerné, le droit de s'absenter pendant les heures ouvrables, si jugé nécessaire et ce, sans perte d'aucun droit.
- 26.02 Lorsqu'un salarié suit un cours de formation ou de perfectionnement à la demande de la Ville, celui-ci est libéré de son horaire de travail régulier pour la durée complète du cours de formation ou de perfectionnement et ce, sans perte de rémunération.
- 26.03 Dans les cas prévus à l'article 26.02, la Ville défraie les dépenses raisonnables et réellement encourues pour les frais d'étude (scolarité et pour les volumes obligatoires), et rembourse les frais d'hébergement, de repas et de transport, au salarié conformément à la politique en vigueur.
- 26.04 Le salarié qui a bénéficié d'un remboursement, qui quitte son emploi à la Ville dans l'année du paiement du cours, ou encore abandonne le cours, doit rembourser les sommes versées et ce, selon les modalités suivantes : remboursement de cent pour cent (100%) du montant reçu s'il quitte à l'intérieur d'une période de douze (12) mois suivant le paiement du cours.
- 26.05 Sur demande écrite, le directeur du service, peut accorder au salarié concerné, dans le but d'acquérir une plus grande compétence professionnelle ou technique inhérente à sa fonction, le remboursement des frais d'inscription et de scolarité à raison de 100% des coûts comme suit :
- A) cinquante pour cent (50 %) lors de l'inscription;
 - B) cinquante pour cent (50 %) lors de l'attestation de la réussite du cours par l'école ou l'institut concerné.
- 26.06 Les remboursements prévus à la clause 26.05 sont effectués aux conditions suivantes :

Le cours suivi doit être en relation avec le poste occupé par le pompier ou susceptible de lui procurer de l'avancement chez l'Employeur.

- 26.07 L'employeur peut, compte tenu de ses besoins, accorder à un pompier régulier qui en fait la demande à la Ville, des conditions de travail particulières pour perfectionnement.
- 26.08 L'employeur organise, à raison de seize (16) heures par année, la formation pour le sauvetage sur glace, sauvetage nautique, par équipe.

Lors de l'organisation de cette formation, l'employeur rappelle quatre (4) salariés tel que spécifié à l'annexe D-1.

26.09 **Formation**

Il est convenu qu'à compter du 1^{er} septembre 2007, tous les officiers du service de sécurité de la Ville de Châteauguay doivent détenir la formation « officier I » ainsi que les cours 4 (gestion des opérations d'urgence), cours 8 (gestion d'une intervention dans un bâtiment en hauteur ou de grande surface) et cours 9 (officier en santé et sécurité au travail) du programme collégial « officier en sécurité incendie » ou l'équivalent reconnu par la loi.

Pour les candidats n'ayant pas les équivalences reconnues par la loi, ceux-ci doivent en plus de suivre la formation collégiale, ils doivent réussir les examens de l'école nationale des pompiers du Québec.

Article 27 Assurances collective

- 27.01 La Ville s'engage à maintenir en vigueur le régime d'assurance groupe actuel. La contribution de la Ville est de 70% de la prime totale, celle du salarié est de 30%.
- 27.02 La Ville avance au pompier régulier le montant prévu de l'assurance-salaire, à chaque semaine, à compter de la première semaine suivant la réception des formulaires dûment complétés de demande de prestations à l'assureur et ce, durant toute la période de temps où l'employé demeure admissible.

- A) La Ville conserve pour ses pompiers réguliers un régime d'assurance-groupe qui offre une protection en cas de décès et de maladie ou d'accidents autres que les maladies ou accidents couverts par la C.S.S.T.

Le régime d'assurance, détenu et géré par la Ville, est conforme aux besoins par les parties et ne sera modifié que par entente entre les parties.

- B) Un comité conjoint est formé et est composé, à part égale, de représentants des participants de la Ville, et a pour fonction de voir à la gestion du régime et de faire des recommandations lorsque nécessaire.

27.03 La copie de la police maîtresse qui concerne les pompiers réguliers visés et ses amendements sont remis au Syndicat.

27.04 Disposition supprimée

27.05 L'absence causée par une maladie ou un accident de travail, l'absence pour raison de maladie prévue au présent article ou toute autre absence prévue par la présente convention collective ou autorisée par la Ville, n'interrompt pas sa période d'emploi.

- A) Le coût de l'assurance-groupe est partagé entre la Ville et les pompiers réguliers selon les dispositions de l'article 27.01. Toute taxe applicable est assumée selon la part de chacun.
- B) Toute information officielle, telles que prestations payées, primes, etc., nécessaire au Syndicat pour lui permettre de s'assurer de la bonne gestion par la Ville du régime d'assurance lui est remise sur demande.
- C) Les ristournes d'assurance sont déduites des primes à payer par le pompier pour l'année suivante.

27.06 Sur demande de la Ville, le pompier régulier doit fournir dans les vingt-quatre (24) heures suivant son retour au travail, un certificat médical complet indiquant le diagnostic et la maladie qui a causé l'absence du travail.

27.07 Dans tous les cas, la Ville peut faire examiner le pompier régulier malade par un médecin de son choix à ses frais. Si le médecin conclut différemment du médecin du pompier régulier, un troisième médecin est désigné sur accord des deux médecins précédents, concernant le choix de ce médecin, lequel examine, aux frais de chacune des parties (Syndicat et Employeur), le pompier régulier concerné. Sa décision est finale.

27.08 Les salariés exerçant des fonctions de pompier bénéficient d'une assurance invalidité et d'une assurance vie d'un montant minimum de 150 000,00\$ pour une blessure ou un décès dans l'exercice de leur fonction. Le coût de cette assurance est défrayé par la Ville. Une copie de l'avenant ou de la police d'assurance est transmise au Syndicat.

27.09 Un montant équivalent au déductible de l'assurance du véhicule, maximum de 500,00\$ avec pièce justificative, est versé au salarié qui a un accident avec son véhicule personnel, lors d'un appel d'urgence pour se rendre à la caserne ou sur les lieux d'un incendie.

27.10 Pendant l'absence maladie du salarié, la Ville maintient toutes les banques du salarié (vacances, maladie, etc.) et conserve celles-ci tel quel et ce jusqu'à son

retour au travail. Toutefois, il est expressément convenu que la Ville peut opérer compensation pour le paiement des parts du salarié relatives aux primes d'assurance collective et pour le régime de retraite.

Article 28 Traitement en maladie

- 28.01 Le ou vers la deuxième paie de l'année, dix (10) jours de maladie (8.4 heures par jour) sont payés au taux régulier de salaire à chaque pompier régulier.
- 28.02 Les jours d'absence pour maladie ne peuvent être utilisés par le pompier régulier que dans les cas de maladie réelle et non pas pour lui permettre une absence à laquelle il n'aurait pas normalement droit.
- 28.03 Chaque journée d'absence imputable aux journées de maladie d'un pompier régulier est déduite du salaire hebdomadaire à raison de 8.4 h si le pompier s'absente lorsqu'il travaille sur l'équipe de jour et de 8.4 h lorsqu'il travaille sur l'équipe de nuit.
- 28.04 Un pompier régulier qui quitte le Service doit rembourser à la Ville une indemnité proportionnelle au nombre de jours de maladie calculée à la date de son départ.
- 28.05 Les crédits donnés à titre de maladie sont payables au taux de salaire régulier au moment où ils sont utilisés ou monnayés.
- 28.06 Un certificat médical est obligatoire pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs, que ces absences soient motivées par une ou plusieurs causes.
- 28.07 Un certificat médical est obligatoire pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs, que ces absences soient motivées par une ou plusieurs causes.

Article 29 Congés fériés

- 29.01 La Ville accorde, au 1er janvier de chaque année, 151.2 heures de congés payés aux pompiers réguliers pour tenir lieu de jours fériés, dont la Fête nationale et les autres jours fériés prévus à la Loi sur les normes du travail
- 29.02 Lors de l'embauche de pompiers réguliers en cours d'année, une banque leur est payée au prorata, à raison de 12.6 heures par mois.
- 29.03 Ces heures de congé sont soit :
- A) payées le ou vers le 31 janvier de l'année pour ceux qui en font la demande avant le 15 janvier courant;
 - B) prises en jours de congé durant l'année;

- C) payées automatiquement au plus tard le ou vers le 15 décembre de l'année courante.

29.04 La banque est débitée de 8.4 heures par journée de congé.

29.05 Lorsque le pompier régulier quitte le service, il a droit à son départ, au prorata des heures mentionnées à l'article 29.01 ou il doit rembourser la Ville, le cas échéant, pour l'excédent du prorata des jours dont il a bénéficié.

Toutefois, lorsqu'il quitte pour la retraite, il a droit aux heures mentionnées à l'article 29.01 pour l'année en cours.

29.06 Les demandes de congés fériés sont soumises à son directeur pour fin d'approbation en tenant compte des disponibilités du personnel à taux régulier, le tout en fonction de l'annexe « D ».

Durant le mois, s'il y a des disponibilités, le principe du premier arrivé, premier servi s'applique. Concernant ce principe, les demandes doivent être faites au moins quatre (4) heures avant le début du quart de travail.

29.07 Les congés fériés des pompiers à temps partiel sont les suivants :

- 1) 1^{er} janvier
- 2) 2 janvier
- 3) Dimanche de Pâques
- 4) Lundi de Pâques
- 5) Fête de la Reine
- 6) 24 juin
- 7) 1^{er} juillet
- 8) Fête du travail
- 9) Action de Grâces
- 10) 24 décembre
- 11) 25 décembre
- 12) 26 décembre
- 13) 31 décembre
- 14) Vendredi Saint

29.08 Pour les pompiers à temps partiel ou en remplacement d'un pompier régulier, une rémunération équivalente à 150% du taux horaire de la fonction s'applique pour les heures travaillées durant les jours fériés énumérés au présent article.

Article 30 Vacances

30.01 Pour les pompiers réguliers, la période de service continu donnant droit à des vacances s'étend du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

La durée des vacances est déterminée par le nombre d'années de service continu au moment où les vacances sont prises, tel qu'établi à l'article 30.02.

30.02 Le pompier régulier a droit à des vacances annuelles payées à son taux régulier de salaire dont la durée est établie comme suit :

A) Le pompier régulier qui a moins d'un (1) an de service continu au 1^{er} mai de l'année, a droit à un (1) jour de vacances par mois de service continu pour un maximum de dix (10) jours.

D) Selon le nombre d'années de service continu complétées au 1^{er} mai de chaque année, le pompier régulier a droit, à titre de vacances annuelles, au nombre de jours ouvrables (chaque jour représente 8,4 heures) déterminés de la façon suivante :

- 1 an de service continu : 10 jours ouvrables
- 3 ans de service continu : 15 jours ouvrables
- 5 ans de service continu : 20 jours ouvrables
- 8 ans de service continu : 22 jours ouvrables
- 10 ans de service continu : 23 jours ouvrables
- 12 ans de service continu : 24 jours ouvrables
- 14 ans de service continu : 25 jours ouvrables
- 16 ans de service continu : 26 jours ouvrables
- 18 ans de service continu : 27 jours ouvrables
- 20 ans de service continu : 28 jours ouvrables
- 22 ans de service continu : 29 jours ouvrables
- 25 ans et plus de service continu : 30 jours ouvrables

30.03 Les absences maladie de plus de douze (12) semaines consécutives diminuent la rémunération des vacances conformément au tableau de l'annexe I. Un retour au travail de quinze (15) jours de calendrier ou moins ne constitue pas une interruption de la période d'absence. Concernant la compilation du nombre de semaines d'absence, il est convenu que le principe de travail de cinq (5) jours semaine s'applique.

30.04 Les vacances doivent être prises entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année suivante. Il ne peut y avoir que deux (2) personnes en vacances en même temps par quart de travail. (Un officier seulement à la fois).

30.05 Une liste officielle des vacances comprenant un nombre de jours ouvrables alloués pour chaque salarié est remise au Syndicat et affichée au plus tard le 1^{er} mars de chaque année. Les officiers choisissent leur période de vacances par date de début et par ordre d'ancienneté (annexe « A ») au sein de leur équipe respective de travail, par bloc de 3 ou 4 jours et ce, à tour de rôle et un à la fois. Par la suite, les pompiers réguliers procèdent de la même façon.

Si deux ou plusieurs pompiers ont la même date de début, c'est la date d'ancienneté qui prime.

30.06 La liste des vacances sélectionnées est remise à l'employeur au plus tard le 1^{er} avril de chaque année afin que celui-ci puisse attribuer à temps aux pompiers à partiel à temps éligibles et ce, à l'intérieur de la période prescrite.

30.07 Les blocs disponibles pour les vacances sont les suivants :

- e) quatre (4) jours du lundi à jeudi 4 jours ouvrables
- f) trois (3) nuits du jeudi à samedi. 3 jours ouvrables
- g) trois (3) jours du vendredi à dimanche 24 heures 4 jours ouvrables
- h) trois (3) nuits du lundi à mercredi 3 jours ouvrables

30.08 Aux fins de vacances, la période estivale est considérée comme étant les semaines de calendrier complètes comprises entre les dates des 15 mai et 15 septembre.

30.09 Le choix de vacances s'effectue comme suit :

Premier tour de sélection

- A) Maximum de 8 jours ouvrables pour chaque pompier et officier.
- B) Le premier choix se fait par période de 2 blocs consécutifs ou 2 blocs séparés.
- C) Si les deux blocs sont choisis à l'intérieur de la période estivale ils doivent être consécutifs.
- D) Si les deux blocs sont choisis séparément, l'un peut être choisi pendant la période estivale et l'autre à l'extérieur de la période estivale.

Tous les tours de sélection subséquents

- A) Maximum d'un bloc de 4 jours par tour.
- B) Bloc de 3 ou 4 jours à la fois.
- C) Tous les pompiers et officiers de l'équipe doivent au préalable avoir réservé tous leurs blocs de vacances et ce jusqu'à ce qu'il leur reste 4 jours ou moins.

30.10 **Vacances flottantes**

- A) Les unités de vacances (maximum 4 jours) sont considérées comme flottantes, mais au préalable le pompier ou l'officier régulier doit avoir réservé tous ses blocs de vacances.
- B) Les unités de vacances flottantes doivent obligatoirement être réservées par écrit, cinq (5) jours à l'avance, et autorisées par le directeur dans les 24 heures de la demande. Le demandeur doit lui-même compléter le document « Avis d'absence »
- C) Les unités de vacances flottantes peuvent être réservées à tout moment durant l'année sans qu'il y ait d'ordre séquentiel. (Le principe du premier arrivé, premier servi s'applique).

30.11 Les jours de congé annuel approuvés par la direction, ne peuvent être déplacés afin de faciliter l'application de la procédure de choix de congé annuel. Toutefois, une demande de déplacement en raison de circonstance imprévue peut être faite par un pompier régulier ou officier.

30.12 **Vacances reportées et indemnité :**

Le pompier victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions ou en dehors de l'exercice de ses fonctions, et non rétabli pour la période fixée pour ses vacances, peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure approuvée par le directeur.

30.13 Les jours de vacances abandonnés pour les raisons mentionnées plus haut sont offerts au pompier régulier et officier sur l'équipe de travail concernée en conformité avec l'article 30.05 de la convention collective. Si ces jours représentent moins que 9 jours, ils sont offerts au pompier régulier ou officier ayant le plus d'ancienneté tel que défini à l'annexe A, et dans le cas où il y a 9 jours ou plus, ces jours de vacances doivent être partagés entre les salariés de l'équipe et pris par bloc. Dans les deux situations, les pompiers réguliers ou officiers ont le choix de remettre certains de leurs jours de vacance en échange de ceux qu'ils obtiennent.

30.14 En cas de transfert dans un groupe autre que le sien, après son choix de congé annuel, et ce nonobstant les clauses de la convention existante, le pompier régulier ou l'officier peut changer ses choix de vacances pour des jours plus appropriés.

30.15 L'employé qui quitte le service de la Ville a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances auxquelles il a droit à la date de son départ. Le nombre de jours est calculé à compter du 1er mai de l'année en cours.

30.16 Un boni de vacances de cinquante dollars (50,00 \$) par année d'ancienneté reconnue à l'annexe A (année de service continu) est octroyé à chaque pompier

régulier. Ce boni est payé rétroactivement pour la période écoulée depuis le 1^{er} juillet 2009 et il est payé le ou vers le 1^{er} juillet 2010.

30.17 Tout pompier à temps partiel a droit à une compensation monétaire pour tenir lieu de vacances :

- A) de 0 mois à 5 ans de service continu : 4% du salaire gagné durant l'année de référence.
- B) de 5 à 12 ans de service continu : 6% du salaire gagné durant l'année de référence.
- C) de 12 ans et plus de service continu : 8% du salaire gagné durant l'année de référence.
- D) Cette compensation est calculée sur chaque paye et est accumulée au long de l'année de référence, soit du 1^{er} mai au 30 avril pour être versée au plus tard le deuxième jeudi du mois de mai suivant l'année de référence. Un ajustement est effectué, si nécessaire, dans les trente (30) jours suivant la date de signature de la présente convention suite à la modification de l'année de référence.

Article 31 Congés sociaux ou sans solde

31.01 Tout pompier régulier peut bénéficier d'un congé sans retenue de salaire dans les cas suivants :

- A) À l'occasion de son mariage : cinq (5) jours;
- B) À l'occasion du mariage de son enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un père, d'une mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère ou d'un enfant de son conjoint : un (1) jour;
- C) À l'occasion du décès de son conjoint, ainsi que de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours;
- D) À l'occasion du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère : quatre (4) jours;
- E) À l'occasion du décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une bru, d'un gendre, d'un de ses petits enfants, d'un grand-parent, d'un grand-parent du conjoint : le jour des funérailles ou deux (2) jours s'il demeure dans le même logis;
- F) À l'occasion de la naissance de son enfant : deux (2) jours (à l'intérieur d'une période de quinze (15) jours) et un (1) jour lors du baptême;
- G) À l'occasion de la première communion et de la confirmation : une (1) journée;
- H) Le jour même de l'événement doit être compris dans les jours prévus, à l'exception de l'article 31.01 A et C.

Le cas échéant, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de cent cinquante (150) kilomètres de la Ville, le pompier régulier bénéficie d'un (1) jour additionnel.

31.02 Ces congés ne sont pas accumulés s'ils coïncident avec les vacances annuelles, les journées de congés hebdomadaires et avec tout autre jour de congé prévu à la présente convention. Lorsqu'un congé social survient lors d'un dimanche où il est assigné pour vingt-quatre (24) heures, ce congé est comptabilisé comme une journée de 8.4 heures.

31.03 Dans tous les cas ci-haut mentionnés, le pompier régulier doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ et produire, sur sa demande, la preuve ou l'attestation écrite des faits motivant l'absence.

31.04 Les pompiers à temps partiel bénéficient des dispositions de la Loi sur les normes du travail en ce qui a trait aux congés pour événements sociaux.

31.05 **Congé sans solde**

La Ville peut accorder un congé sans solde pour un motif valable au salarié qui en fait la demande. En cas de refus, elle en indique le motif.

Ce congé est d'une durée maximale de douze (12) mois et doit faire l'objet d'une entente écrite au préalable entre les parties et le pompier régulier à temps plein qui en fait la demande.

Pendant ce congé, le pompier régulier ne bénéficie d'aucun avantage de la présente convention, à l'exception de la sécurité d'emploi et du paiement de la cotisation syndicale. Cette dernière doit être payée intégralement au plus tard au début du congé sans solde.

Article 32 Congés divers

32.01 Un salarié bénéficie légalement des congés suivants :

- A) Du congé pour naissance ou adoption tel que prévu par les dispositions de la Loi sur les normes du travail.
- B) Du congé de maternité tel que prévu par les dispositions de la Loi sur les normes du travail.
- C) Du congé pour adoption tel que prévu par les dispositions de la Loi sur les normes du travail.
- D) Du congé parental tel que prévu par les dispositions de la Loi sur les normes du travail.

32.02 Congé à traitement différé

Les parties conviennent de maintenir en vigueur un congé à traitement différé aux conditions suivantes :

1. But et conditions du régime

- a) Tous les employés réguliers sont admissibles au régime;
- b) Le régime permet à l'employé admissible de financer un congé en différant une partie de son salaire. Le régime comprend une période de contribution de quatre (4) ans à celui-ci par l'employé et une période de congé d'un (1) an;
- c) La durée du régime à traitement différé ne peut excéder cinq (5) ans. La période de congé doit débuter au plus tard quatre (4) ans après le début de la participation au régime;
- d) Le congé à traitement différé doit être d'une durée de douze (12) mois.
- e) Durant son congé l'employé n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur sauf ceux prévus à la présente section;
- f) Après le congé, l'employé reprend ses fonctions habituelles;
- g) Pour obtenir un congé à traitement différé, le pompier régulier doit en faire la demande écrite au Directeur du service d'incendie.
La demande peut être refusée lorsque les impératifs du service l'exigent, que la nature du congé présente un conflit avec les intérêts de la Ville ou que l'employé désire aller travailler pour un autre employeur. La décision est finale et sans appel. Elle doit être rendue dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la réception de la demande. Étant convenu que l'employé doit faire sa demande au moins six (6) mois à l'avance;
- h) La participation de l'employé au régime de traitement différé doit faire l'objet d'un contrat écrit avec la Ville;
- i) L'employé ne doit pas être absent du travail pour adhérer au régime de congé à traitement différé;
- j) L'employé accumule ses contributions dans le régime et lorsqu'il a à son crédit les contributions nécessaires, il peut bénéficier par la suite du congé.

2 Autres conditions

- a) Pendant la durée du régime, le congé annuel est rémunéré selon le salaire brut réduit. Pendant le congé à traitement différé, le congé annuel est réduit selon le prorata de la période de congé et le montant à être versé tient compte de cette réduction;
- b) Les jours fériés et les congés spéciaux sont rémunérés selon le salaire brut réduit pendant la période de contribution. Pendant toute la durée

du congé, l'employé concerné perd les jours fériés et les allocations monétaires qui peuvent être reliés à son travail. Il ne reçoit que le traitement différé qu'il a accumulé par ses contributions;

- c) Pendant la période d'accumulation des contributions dans le régime, les cotisations au régime de retraite de l'employé de la Ville sont calculées sur le salaire brut régulier non réduit.

S'il désire accumuler le temps de sa période de congé au régime de retraite, l'employé doit verser ses cotisations et celles de la Ville, calculées sur le salaire brut régulier non réduit;

- d) L'employé en congé peut continuer à participer au régime d'assurance s'il en fait la demande par écrit au début du congé et s'il verse la totalité des primes requises. Pendant son congé, il n'est pas admissible au versement des prestations d'assurance salaire courte durée ou longue durée;
- e) Dans le cas où un amendement aux lois fiscales applicables au régime à traitement différé, cet amendement et les modifications qui s'imposent aux conditions qui précèdent sont réputés faire partie intégrante du présent régime afin de le rendre conforme à la législation.

Article 33 Remplacement de personnel

33.01 Pour toutes absences autorisées prévues par la présente convention collective, à l'exception du remplacement d'un pompier régulier lors de ses vacances annuelles prévues par l'article 30, le remplacement s'effectue de la façon suivante :

- A) L'employeur offre les quarts de travail prioritairement aux pompiers temps partiel sur l'équipe de travail concernée.
- B) A défaut de disponibilité, l'employeur rappelle les pompiers temps partiel par équipe selon l'ordre établi à l'annexe D-1.

33.02 Remplacement du capitaine

Dans le cas du remplacement d'un capitaine, c'est le lieutenant de son équipe de travail qui doit le remplacer. Le lieutenant est remplacé par le lieutenant intérim 1 ou l'intérim II et ce dernier est remplacé par un pompier temps partiel de l'équipe. Le remplaçant doit posséder les exigences de formation prévues par la loi.

A défaut de disponibilité, l'employeur rappelle les pompiers temps partiel par équipe selon l'ordre établi à l'annexe D-1.

33.03 Remplacement du lieutenant

Dans le cas du remplacement d'un lieutenant, c'est le lieutenant intérim I ou le lieutenant intérim II de l'équipe de travail qui le remplace. Le pompier éligible est remplacé par un pompier temps partiel sur l'équipe concernée.

A défaut de disponibilité, l'employeur rappelle les pompiers temps partiel par équipe selon l'ordre établi à l'annexe D-1.

33.04 Application des remplacements

- A) Dans tous les cas de rappel (sur télé-avertisseur) d'un pompier régulier pour effectuer du travail en heures supplémentaires, en cas de remplacement, c'est l'ordre établi à l'annexe D-1 qui s'applique.
- B) En tout temps sur un quart de travail, il doit y avoir un lieutenant ou un capitaine et ce, dans l'éventualité où l'un des deux est déjà en congé autorisé prévu par la convention collective.

33.05 Procédure de remplacement de vacances

Les quarts de remplacement de pompier régulier en vacances sont offerts aux pompiers à temps partiel et se font périodiquement, en même temps et de la même façon que l'attribution des quarts de travail de pompier à temps partiel au pompier ayant le plus d'heures travaillées.

Le pompier à temps partiel choisi et prend les quarts de travail disponibles périodiquement tel que défini à l'annexe D et D.2 en conformité avec son équipe de travail. L'ancienneté pour l'attribution des quarts de travail est selon l'annexe C.

Durant la période de paie, le pompier à temps partiel cumule des heures de garde à temps partiel et des heures de remplacement de vacances de pompier régulier, le total des heures permises est de cent soixante (160) heures par période.

33.06 Activités diverses

Lors d'un besoin de salariés supplémentaires pour des activités diverses autres que ceux mentionnés à l'annexe « H » et à l'article 33.01, l'employeur rappelle les pompiers à temps partiel par équipe selon l'ordre établi à l'annexe D-1. À défaut de combler les besoins de personnel par des pompiers à temps partiel,

l'employeur rappelle les pompiers réguliers par équipe selon l'ordre établi à l'annexe D-1.

Aussi, il est convenu de payer les salariés pour quatre (4) heures minimum. Par contre, il n'y a aucune allocation de transport et d'heure de repas allouée lors de ces activités.

33.07 Libérations syndicales remplacement de personnel

Pour toutes libérations syndicales autorisées par l'employeur prévues par la présente convention collective, l'employeur offre les quarts de travail prioritairement aux pompiers à temps partiel par équipe selon l'ordre établi à l'annexe D-1.

Article 34 Annexes et dispositions diverses

34.01 Les annexes et lettres d'ententes font partie intégrante de la présente convention collective.

34.02 La déclaration de nullité d'un article ou d'une partie d'un article parce que contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public ou de la constitution, n'entraîne pas la nullité de la totalité de la présente convention collective mais uniquement l'article concerné.

Article 35 Durée et rétroactivité

35.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 décembre 2010.

35.02 Malgré les dispositions de l'article 35.01, les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'au renouvellement d'une prochaine convention collective conformément aux lois en vigueur ou jusqu'au prononcé par un arbitre de différend ou d'une sentence en tenant lieu.

35.03 Salaires et rétroactivité

Tous les salaires sont ajustés d'une augmentation de 2% à compter du 1^{er} janvier 2009 jusqu'au 31 décembre 2009 et ce, pour tous les salariés.

Le paiement est effectué dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective.

35.04 Échelles salariales

A compter du 1^{er} janvier 2010, les salaires sont augmentés de 2.5% jusqu'au 31 décembre 2010.

35.05 Entrée en vigueur de certaines dispositions

Les bénéfices prévus à la présente convention collective entrent en vigueur à compter de sa signature et ce, à l'exception des dispositions où il est spécifiquement indiqué une autre date antérieure d'entrée en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Châteauguay ce _____ septembre 2009.

La Ville de Châteauguay

Syndicat des pompiers du Québec Section locale Châteauguay

Sergio Pavone, Maire

Sylvain Boudrias, Président

Me Paul G. Brunet,
Directeur général

Patrice Dubé,
Vice-Président

Michel Lussier
Directeur du Service sécurité incendie

Benoît Plante
Secrétaire

Patrick Desmarais
Chef aux opérations

Daniel Pépin,
Conseiller syndical