

# **CONVENTION COLLECTIVE**

entre

**LA VILLE DE LAVAL**  
(ci-après désignée « la Ville »)

Et

**L'ASSOCIATION DES POMPIERS DE LAVAL**  
(ci-après désignée « l'Association »)

**En vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2024**

## TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE - 1 -	BUT .....	1
ARTICLE - 2 -	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	2
ARTICLE - 3 -	VALIDITÉ .....	3
ARTICLE - 4 -	DROIT DE LA DIRECTION .....	4
ARTICLE - 5 -	DÉFINITION DES TERMES .....	5
ARTICLE - 6 -	RÉGIME SYNDICAL.....	12
ARTICLE - 7 -	RETENUE SYNDICALE .....	13
ARTICLE - 8 -	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	14
ARTICLE - 9 -	DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES .....	15
ARTICLE - 10 -	DROIT D’AFFICHAGE .....	16
ARTICLE - 11 -	MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	17
ARTICLE - 12 -	ARBITRAGE .....	19
ARTICLE - 13 -	MESURES DISCIPLINAIRES.....	20
ARTICLE - 14 -	ANCIENNETÉ .....	24
ARTICLE - 15 -	PROMOTION .....	26
ARTICLE - 16 -	FONCTION SUPÉRIEURE .....	35
ARTICLE - 17 -	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	38
ARTICLE - 18 -	ÉCHANGES DE PÉRIODE DE TEMPS .....	41
ARTICLE - 19 -	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	45
ARTICLE - 20 -	INTERVENTION NAUTIQUE.....	51
ARTICLE - 21 -	JOURS DE FÊTE.....	52
ARTICLE - 22 -	VACANCES ANNUELLES PAYÉES .....	54
ARTICLE - 23 -	CONGÉS.....	61
ARTICLE – 24 -	TRAITEMENT EN MALADIE.....	70
ARTICLE - 25 -	ACCIDENTS DU TRAVAIL .....	73
ARTICLE - 26 -	PRIMES ET BONI D’ANCIENNETÉ.....	79

ARTICLE - 27 -	ASSURANCE COLLECTIVE.....	81
ARTICLE - 28 -	FONDS DE RETRAITE - RÉGIME DE RENTES SUPPLÉMENTAIRE .....	83
ARTICLE - 29 -	HABILLEMENT ET ÉQUIPEMENT DE PROTECTION .....	85
ARTICLE - 30 -	VÉHICULES ET CASERNES .....	90
ARTICLE - 31 -	AUTRES TRAVAUX .....	91
ARTICLE - 32 -	LOCAUX .....	92
ARTICLE - 33 -	PERFECTIONNEMENT ET FORMATION .....	93
ARTICLE - 34 -	COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES .....	97
ARTICLE - 35 -	PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL .....	98
ARTICLE - 36 -	VERSEMENT DU TRAITEMENT .....	103
ARTICLE - 37 -	CLASSIFICATION ET TRAITEMENT .....	104
ARTICLE - 38 -	REMBOURSEMENT DE FRAIS.....	106
ARTICLE - 39 -	PROTECTION LÉGALE .....	107
ARTICLE - 40 -	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	108
ARTICLE - 41 -	MUTATION .....	109
ARTICLE - 42 -	RAVITAILLEMENT .....	112
ARTICLE - 43 -	PROGRAMME D'AIDE AUX POMPIERS ET PRÉVENTIONNISTES.....	113
ARTICLE - 44 -	ACTIVITÉS AMÉLIORANT L'INTERVENTION EN SÉCURITÉ INCENDIE.....	120
ARTICLE - 45 -	CONDUITE DES VÉHICULES .....	123
ARTICLE - 46 -	PREMIER RÉPONDANT .....	124
ARTICLE - 47 -	DURÉE DE LA CONVENTION.....	126
ANNEXE - A -	AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE.....	128
ANNEXE - B -	ASSIGNATION PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ .....	129
ANNEXE - C -	HABILLEMENT ET ÉQUIPEMENT DE PROTECTION / SYSTÈME DE POINTS ET ÉQUIPEMENT RENOUELVABLES AU BESOIN .....	139
ANNEXE - D -	SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES – AVIS DE LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	144
ANNEXE - E -	LETTRE D'ENTENTE – MODIFICATIONS DES DISPOSITIONS DU RÈGLEMENT DE RÉGIME DE RETRAITE APPLICABLES AUX MEMBRES DE L'ASSOCIATION. .....	145

<b>ANNEXE - F -</b>	<b>AFFECTATION TEMPORAIRE.....</b>	<b>159</b>
<b>ANNEXE - G -</b>	<b>PROJET PILOTE HORAIRE FLEXIBLE- DIVISION PRÉVENTION .....</b>	<b>162</b>
<b>ANNEXE - H -</b>	<b>IMPLANTATION DE LA SECTION TECHNIQUE.....</b>	<b>163</b>
<b>ANNEXE - I -</b>	<b>AFFECTATION SPÉCIALE AUX FONCTIONS DE SECTION TECHNIQUE .....</b>	<b>165</b>
<b>ANNEXE - J -</b>	<b>DÉCÈS D'UN POMPIER RÉSULTANT DE L'EXERCICE DE SES FONCTIONS ..</b>	<b>166</b>
<b>ANNEXE - K -</b>	<b>POLITIQUE D'ÉVALUATION GÉNÉRALE DU RENDEMENT DE PERSONNEL..</b>	<b>167</b>
<b>ANNEXE - L -</b>	<b>PRIME RATTACHÉE À L'AMÉLIORATION DE L'EFFICACITÉ OPÉRATIONNELLE .....</b>	<b>168</b>
<b>ANNEXE - M -</b>	<b>DESCRIPTION SOMMAIRE DES FONCTIONS .....</b>	<b>169</b>
<b>ANNEXE - N -</b>	<b>LETTRE D'ENTENTE – MODIFICATIONS DES DISPOSITIONS DU RÈGLEMENT DU RÉGIME DE RETRAITE APPLICABLES AUX MEMBRES DE L'ASSOCIATION (ANCIENNE ANNEXE K – CC 2013-2018).....</b>	<b>172</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE #1</b>	<b>LOI 112.....</b>	<b>175</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE #2</b>	<b>ENTENTE EN LIEN AVEC LES ÉCONOMIES NÉGOCIÉES .....</b>	<b>176</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE #3</b>	<b>LIBÉRATIONS SYNDICALES .....</b>	<b>177</b>

---

**ARTICLE - 1 - BUT**

---

**1.01** Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Ville et les employés assujettis à la présente, de maintenir des conditions de travail qui rendent justice à tous et d'assurer un rendement honnête et loyal.

---

**ARTICLE - 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

---

**2.01** La Ville reconnaît l'Association des pompiers de Laval comme le seul agent négociateur et mandataire des pompiers assujettis à l'accréditation syndicale émise par le ministère du Travail et de la main-d'œuvre du Québec le 4 février 1970, modifiée le 28 janvier 1991, et qui se lit comme suit :

« Tous les pompiers, les inspecteurs (incendie), les inspecteurs enquêteurs (incendie), les préventionnistes (incendie) à l'emploi de Ville de Laval, à l'exclusion du directeur, du directeur adjoint, de l'assistant-directeur et de tout officier membre de l'État-major du Service d'incendie ».

**2.02** Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte du certificat d'accréditation, il appartient au Tribunal administratif du Québec d'interpréter le sens de ce texte et aucun tribunal d'arbitrage ne pourra être appelé à se prononcer sur telle interprétation.

---

**ARTICLE - 3 -           VALIDITÉ**

---

- 3.01**           Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention est nulle en regard des dispositions de la Loi, les autres clauses de ladite convention ne sont pas affectées par cette nullité.
- 3.02**           Toutes les annexes de cette convention, de même que les amendements et lettres d'entente que les parties peuvent signer au cours de la durée de la convention, en font partie intégrante, sauf si autrement prévu.

---

**ARTICLE - 4 - DROIT DE LA DIRECTION**

---

**4.01** L'Association reconnaît qu'il est du ressort de la Ville de gérer et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention collective.

---

## ARTICLE - 5 - DÉFINITION DES TERMES

---

**5.01** Aux fins d'application des présentes, les termes qui suivent ont la signification qui leur est ci-après indiquée :

a) Association

Désigne l'Association des pompiers de Laval.

b) Service

Désigne le Service de sécurité incendie de ville de Laval

c) Employé

Désigne tout pompier, officier ou employé de la Division prévention, couvert par le certificat d'accréditation. Dans certains textes tirés des lois, le mot "salariés" est aussi utilisé.

d) Pompier

Désigne tout pompier, lieutenant et capitaine à l'exception des employés de la prévention, couvert par le certificat d'accréditation.

e) Employé à la Division prévention

Désigne tout inspecteur, inspecteur-enquêteur ou lieutenant à la division prévention, couvert par le certificat d'accréditation.

f) Recrue

Désigne tout pompier ou employé de la division prévention n'ayant pas complété la période de probation de douze (12) mois. La recrue a droit aux avantages de la présente convention collective, sauf en ce qui a trait aux dispositions mentionnées ci-après :

- 8.01 à 8.03
- 24.08 a) indemnité hebdomadaire
- Article 40 - Sécurité d'emploi
- Article 45 - Premier conducteur

Le pompier recrue est intégré au cycle de travail en cours, au terme des périodes décrites à la clause 33.05 c). La direction-respectera le maximum de cent-soixante-huit (168) heures pour compléter le cycle déjà entamé.

La recrue peut procéder uniquement à des échanges de temps avec lui-même, après entente avec la direction.

La recrue est assujettie au fonds de retraite et au régime d'assurance collective, sauf en ce qui a trait à l'invalidité à long terme.

La procédure de grief et d'arbitrage lui est accessible à l'égard des dispositions de la présente convention auxquelles il est assujetti, à l'exception du droit de déposer un grief en cas de renvoi.

Les frais suivants occasionnés pendant sa première année d'embauche seront remboursés rétroactivement dès sa période de probation terminée :

- cours de perfectionnement (article 33)
- frais de conditionnement physique
- traitement en maladie (clause 24.02 b))

Toute période d'absence au-delà de deux (2) semaines consécutives due à la maladie, un accident du travail ou une assignation temporaire, à une maladie professionnelle à un congé accordé en vertu de la loi sur les normes du travail (excluant les vacances) ou à un retrait préventif suspend la période de probation pour la durée d'absence.

La recrue accède à un statut d'employé régulier si son emploi est confirmé au terme de sa période de probation de douze mois.

g) Employé occasionnel à la Division prévention

Désigne tout employé embauché à la Division prévention pour remplacer un employé régulier absent pour cause de maladie, d'accident, de congé de maternité et parental, de congé à traitement différé, de maladies professionnelles, d'accident de travail ou pour tout autre congé autorisé par la Ville.

Si la Ville décide d'utiliser des occasionnels, elle doit le faire aux conditions suivantes :

L'occasionnel peut être utilisé à compter du troisième (3<sup>e</sup>) mois d'absence pour maladie ou accident, sauf si l'absence par maladie ou par accident est prévue pour une durée de trois (3) mois et plus.

La Ville doit identifier l'employé de la Division prévention que doit remplacer l'occasionnel et en aviser l'Association.

Un (1) employé occasionnel peut également être utilisé pour combler un surplus de travail temporaire, pour une période minimale de deux (2) mois et maximale de six (6) mois. Cet employé sera priorisé si un remplacement devient nécessaire.

La procédure de grief et d'arbitrage lui est accessible à l'égard des dispositions de la présente convention auxquelles il est assujéti à l'exception du droit de déposer un grief en cas de renvoi. L'employé occasionnel est assujéti à toutes les dispositions de la convention collective, sauf celles dispositions concernant l'assurance invalidité à long terme. A l'exception de sa progression salariale, l'occasionnel ne doit pas avoir de conditions supérieures à la recrue et l'employé de la Division prévention.

Si la Ville décide de créer un nouveau poste au sein de la Division prévention ou lorsqu'elle doit combler un poste vacant, elle l'offre à l'occasionnel détenant le plus de service continu. Advenant égalité de service continu, le choix se fait par numéro de matricule.

L'employé occasionnel conserve son statut jusqu'à l'obtention d'un poste d'employé régulier. À ce moment, son service cumulé sera reconnu pour la période de probation s'il a cumulé minimalement 6 mois de service continu. Dans ce cas, le temps effectué comme employé occasionnel est reconnu aux fins de la période de probation.

L'employé occasionnel progresse dans l'échelle salariale prévue à la clause 37.02 depuis son embauche ou l'obtention de son dernier échelon. L'employé doit avoir travaillé au moins neuf (9) jours à l'intérieur d'un mois pour que celui-ci compte aux fins de sa progression salariale.

h) Pompier flottant

- i) Tout pompier qui agit à titre de flottant est assigné au remplacement sur tous les groupes de travail (1, 2, 3, 4).
- ii) Modalités :
  - a) Dès son embauche, la recrue est inscrite sur la liste des pompiers flottants, et cela, jusqu'à son inscription sur la liste des pompiers volants. Aux fins d'application des alinéas d) et h) de la clause 5.01 g), un groupe de travail est assigné à chaque recrue;
  - b) Un maximum de vingt (20) recrues ou pompiers est inscrit sur la liste des pompiers flottants par ordre d'ancienneté inversé ;

- c) Le pompier flottant est assigné à un seul groupe de travail par semaine, selon l'horaire décrit à l'article 17 de la présente convention. Le remplacement est complété en fonction :
    - i) des besoins du Service ;
    - ii) de l'ancienneté du pompier flottant ;
    - iii) du groupe de travail assigné lors de l'embauche ;
  - d) Il est informé de son groupe de travail au moins deux (2) semaines à l'avance.
  - e) Il ne peut travailler plus de cent-soixante-huit (168) heures par cycle de travail, à l'exception des heures effectuées en temps supplémentaire, selon les modalités prévues à l'article 19 de la présente convention ;
  - f) Si son horaire est inférieur à cent-soixante-huit (168) heures par cycle de travail, il est alors réputé être en modification d'horaire ;
  - g) Pour les périodes décrites à la clause 22.16 a), il est assigné sur le même groupe de travail ;
  - h) Il peut être assigné à la conduite des véhicules d'urgence pour fin d'évaluation et après la réussite des examens de conduites;
- i) Pompier volant
- i) Toute recrue ou tout pompier qui agit à titre de volant est assigné à un groupe fixe de travail (1, 2, 3, 4) et est utilisé à des fins de remplacement par ordre d'ancienneté.
  - ii) Modalités :
    - a. Toute recrue ou pompier dont le nom est retiré de la liste des pompiers flottants est inscrit sur la liste des pompiers volants, et cela, pour une période de sept (7) ans à compter de sa date d'embauche ;

- b. Le pompier ayant complété la période définie ci-haut voit son nom retiré de la liste des pompiers volants et il n'effectue plus aucun remplacement comme pompier volant ;
- c. Il y a toujours un pompier volant en surplus aux casernes 2, 4 et 9 ;
- d. Pour le service de remplacement, le pompier volant a priorité dans sa caserne.

j) Pompier œuvrant ponctuellement à la section soutien technique

1-Chargé de projet / section technique

Désigne tout pompier qui collabore au suivi et au maintien en service des équipements spécialisés et relève du lieutenant section technique. Ces pompiers sont éligibles à la prime prévue à la clause 26.03.

2- Pompier assistant technique

Tout pompier qui a accepté de voir son nom inscrit sur la liste annuelle de temps supplémentaire afin d'assister un chargé de projet ou l'officier responsable dans l'exécution de certaines tâches manuelles qui lui sont demandées.

k) Pompier-instructeur / Section formation

Désigne tout pompier qui donne des cours de formation reliés aux opérations inhérentes au Service. Ce pompier est éligible à la prime prévue à la clause 26.03.

l) Chargé de projet

Désigne tout employé possédant une formation ou une compétence spécifique dans un domaine requérant des connaissances plus approfondies qui, à l'occasion, se voit sollicité par le Service. Ce pompier est éligible à la prime prévue à la clause 26.03.

---

**ARTICLE - 5 - DÉFINITION DES TERMES (suite)**

---

m) Employé de la section technique

Désigne tout pompier ou tout lieutenant détenant un poste au terme de l'application notamment de l'Annexe « I » de la présente convention collective. A moins de disposition contraire, la section technique est considérée comme une caserne.

n) Avantages sociaux

Le calcul des avantages sociaux est basé sur le taux horaire régulier, tel que défini à la clause 36.01, à moins d'indication contraire.

o) Mutation et affectation temporaire

Le mot « mutation » signifie le transfert d'un pompier d'une caserne à une autre ou d'un groupe de travail à un autre.

Le mot « affectation temporaire » signifie le transfert d'un pompier d'une caserne à une fonction décrite à l'Annexe « F » Affectation temporaire.

---

**ARTICLE - 5 - DÉFINITION DES TERMES (suite)**

---

p) Conjoint

Conformément à la loi sur *les normes du travail*, le terme « Conjoint » signifie toutes personnes :

- i. qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
- ii. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- iii. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

---

**ARTICLE - 6 - RÉGIME SYNDICAL**

---

- 6.01** Tout employé qui est membre en règle de l'Association au moment de la signature des présentes, ainsi que tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion à l'Association pour la durée de la présente convention comme condition du maintien de leur emploi.
- 6.02** La Ville n'est pas tenue, en vertu de la clause 6.01, de congédier un employé parce que l'Association l'a expulsé de ses cadres. Toutefois, ledit employé demeure soumis aux stipulations de l'article 7 de la présente convention.

---

**ARTICLE - 7 -            RETENUE SYNDICALE**

---

- 7.01**            Comme condition du maintien de son emploi, tout employé assujetti à la présente convention collective qui est ou devient membre de l'Association ainsi que toute nouvelle recrue, dans un délai de trente (30) jours de calendrier, doivent donner à la Ville une autorisation écrite à l'effet de prélever sur leur salaire la cotisation courante de l'Association. La Ville s'engage à effectuer hebdomadairement ces déductions et à en faire la remise intégrale mensuellement à l'Association le ou vers le 15 de chaque mois pour le mois précédent. Cette procuration (Annexe –A – Autorisation de retenue syndicale) est mise en vigueur sur réception.
- 7.02**            Une copie attestée de la résolution fixant la cotisation syndicale est remise par l'Association à la Ville.
- 7.03**            L'Association s'engage à protéger et à indemniser la Ville contre toute réclamation qui peut être faite par un ou plusieurs employés au sujet de sommes retenues sur leur salaire, en vertu de la présente clause, et à dédommager la Ville des frais que celle-ci peut encourir advenant telle réclamation.
- 7.04**            L'Association est informée de l'embauche, de la promotion, de la rétrogradation ou du départ de tout employé dans les trente (30) jours de calendrier suivant les cas.
- 7.05**            La Ville convient de verser hebdomadairement, en même temps que la paie et sous forme d'une prime à chacun des membres de l'exécutif de l'Association, les montants prévus selon la procédure établie par le comité de relations professionnelles.
- a)            Les montants prévus sont assujettis à toutes retenues gouvernementales applicables et ne doivent occasionner de déboursés additionnels pour la Ville.
  - b)            Lesdites primes ne sont pas ajoutées au salaire régulier, que ce soit pour les fins de calcul des avantages prévus à la convention collective ou tout autre avantage.
  - c)            L'Association s'engage à rembourser à la Ville l'équivalent des montants de la prime versée auxdits employés. Pour ce faire, la Ville se rembourse à même les cotisations syndicales. L'Association doit également rembourser la part employeur des déductions à la source sur la prime versée.

---

**ARTICLE - 8 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE**

---

- 8.01** Suite à la réception d'une demande écrite, la Ville libère de sa fonction, avec traitement, le Président de l'Association et pour la durée de la présente convention collective. Il conserve tous les droits prévus à la convention collective. Après l'expiration de sa libération, le membre libéré peut réintégrer sa fonction, aux conditions de la convention collective alors en vigueur.
- Durant cette période de libération, l'employeur affecte des pompiers volants, des employés occasionnels à la prévention ou des officiers de la liste d'éligibilité.
- 8.02** Les membres de l'exécutif syndical libérés en vertu du présent article conservent tous les droits prévus à la convention collective.
- 8.03** Sur demande de l'Association, la Ville peut accorder d'autres congés sans salaire. Telle demande ne sera pas indûment refusée.
- 8.04** Sauf entente contraire, l'Association transmet par courriel à l'adresse indiquée par la Ville, le formulaire « Avis de libération pour activités syndicales » apparaissant à l'Annexe – D - de la convention collective et ce, dans un délai douze (12) heures avant le moment prévu pour la libération. Le Service répond à l'Association en transmettant par courriel le formulaire complété et signé.
- 8.05** Dans les vingt et un (21) jours de calendrier suivant son embauche, la Ville libère sans perte de salaire le pompier ou l'employé de la Division prévention recruté pour une journée (maximum dix (10) heures), afin qu'il rencontre les représentants de l'Association.

---

**ARTICLE - 9 - DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

---

- 9.01** La Ville reconnaît aux employés l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens du pays.
- 9.02** Sur demande écrite, la Ville accorde un congé sans salaire d'au plus soixante (60) jours ouvrables à tout employé qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.
- 9.03** L'Association ne doit pas s'affilier à aucun groupement politique municipal et ne doit pas exiger telle affiliation d'aucun de ses membres.

---

**ARTICLE - 10 - DROIT D’AFFICHAGE**

---

- 10.01** L’Association a le droit d’afficher aux endroits désignés par la direction les avis relatifs aux activités légitimes de l’Association. Tout autre avis peut être affiché sur autorisation de la direction. Les tableaux servent exclusivement aux affaires de l’Association.
- 10.02** Dans un endroit désigné par le Service pour fins d’information seulement, la direction fait parvenir simultanément à l’Association toute communication écrite d’ordre général à l’intention des employés du Service.

---

## ARTICLE - 11 -      MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

---

- 11.01**      Toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention, y compris les cas de rétrogradation, de suspension ou de renvoi, sauf pendant la période de probation, peut constituer un grief qui peut être soumis à l'arbitrage conformément aux articles 11 et 12.
- 11.02**      L'Association peut constituer un comité de griefs composé de membres de son exécutif. Ce comité a pour fonction de prendre connaissance de tout litige pouvant conduire à un grief que tout employé, soumis à la présente convention collective, peut lui présenter et, s'il le juge à propos, de faire des représentations afin d'en obtenir le redressement.
- 11.03**      Ce comité peut en outre déposer des griefs en la manière prévue à la clause 11.05 dans tous les cas de non-observance de la convention collective. Le comité de griefs est composé de trois (3) membres mandatés par l'Association pour faire les représentations auprès des autorités de la Ville.
- 11.04**      La Ville peut, dans les cas où elle croit ses droits lésés ou si elle croit que l'Association ne respecte pas ses engagements, soumettre le grief par écrit directement au président de l'Association, dans les vingt et un (21) jours de la connaissance des faits. Si la réponse de l'Association n'est pas satisfaisante, la Ville peut recourir à la procédure prévue à l'article 12 des présentes, dans les trente (30) jours subséquents.
- 11.05**      Le mode de règlement des griefs est le suivant :
- a)      1<sup>ère</sup> étape
- Tout employé accompagné d'un représentant syndical doit, dans la mesure du possible, tenter de régler son problème avec son chef immédiat ou si les circonstances l'exigent avec le Service. À défaut d'entente, l'Association peut soumettre le grief en la manière ci-après décrite.
- b)      2<sup>ième</sup> étape
- Si l'Association croit être lésée dans les droits que lui accordent les présentes, elle peut, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la connaissance du fait, (à moins que les parties conviennent qu'il y a des faits nouveaux dans le cas sous étude) mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief, présenter au Service des ressources humaines ou son représentant ledit grief par écrit sur une formule convenue entre les parties, en mentionnant le ou les articles prétendument violés ainsi que le redressement désiré. Le Service des ressources humaines, au nom de la Ville, par l'entremise du Directeur du Service des ressources humaines ou son représentant, doit remettre sa réponse par écrit dans les vingt et un (21) jours suivant la réception du grief.

---

**ARTICLE - 11 -        MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (suite)**

---

- 11.06**        Les délais prévus au présent article doivent être comptés comme jours de calendrier en excluant les fêtes.
- 11.07**        Afin de permettre l'étude des griefs, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur la demande expresse d'une des parties, la Ville ou l'Association et avec leur consentement.
- 11.08**        Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas.
- 11.09**        Un employé dont le nom apparaît sur un grief ne doit, en aucune façon, être pénalisé, inquiété ou importuné à ce sujet par un supérieur.

---

**ARTICLE - 12 -        ARBITRAGE**

---

- 12.01**        Tout grief relatif à l'application ou à l'interprétation des termes de la présente convention collective qui n'a pas été réglé de façon satisfaisante par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article précédent peut, dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'expiration des délais prévus aux clauses 11.04 et 11.05 b), être référé sans modification à un arbitre unique, en conformité avec les stipulations du Code du travail.
- 12.02**        L'écrit par lequel le grief est référé à l'arbitre fait mention du nom des employés concernés, la nature du grief, du ou des articles de la convention collective prétendument violés et du redressement réclamé.
- 12.03**        Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant les termes de la présente convention collective. L'arbitre n'a aucune autorité pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention collective. L'arbitre a cependant autorité en cas de grief pour mesure disciplinaire, de réduire, maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée.
- 12.04**        La sentence de l'arbitre doit être motivée. Elle est exécutoire, finale et lie les parties.
- 12.05**        L'arbitre a juridiction pour entendre des griefs collectifs.
- 12.06**        La Ville et l'Association font en sorte d'accélérer le processus d'arbitrage lorsqu'un grief y est référé.
- 12.07**        Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

---

## ARTICLE - 13 - MESURES DISCIPLINAIRES

---

**13.01** Aucun employé ne peut être l'objet d'une sanction disciplinaire punitive à moins, qu'au préalable, le fait reproché lui ait été communiqué et qu'il ait eu l'occasion de se faire entendre et de se défendre.

**13.02** Avis d'enquête et de convocation

a) Le Service dispose de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, à partir de la prise de connaissance par le Directeur ou un cadre autorisé de l'évènement qui a donné lieu à un rapport disciplinaire, pour émettre un avis d'enquête par écrit et convoquer l'employé à une rencontre disciplinaire devant le Directeur ou un cadre autorisé. Dans tous les cas, ce délai ne peut excéder six (6) mois de calendrier de la date de l'évènement.

En cas de contestation de l'établissement de la date de la prise de connaissance par le Directeur ou un cadre autorisé, le fardeau de la preuve incombe au Service.

b) L'employé doit être avisé, par écrit au moyen d'un avis d'enquête, du fait reproché au moins quarante-huit (48) heures avant le moment fixé pour la rencontre disciplinaire avec le Directeur ou un cadre autorisé, et ce, après discussion avec l'Association. Une copie de l'avis d'enquête est remise à l'Association.

c) L'Association doit également recevoir, à l'intérieur du même délai de quarante-huit (48) heures, une copie conforme de tout avis de convocation subséquent ayant été adressé à l'employé.

La partie qui entend produire une pièce en transmet une copie à l'autre partie sept (7) jours ouvrables avant la rencontre disciplinaire. Si une pièce est produite à l'intérieur du délai de sept (7) jours ouvrables ou même pendant l'audition, la partie qui a produit ladite pièce doit laisser un délai raisonnable à l'autre partie pour en prendre connaissance.

d) L'employé peut être accompagné de deux (2) représentants de l'Association, dont un (1) est désigné comme observateur.

---

**ARTICLE - 13 - MESURES DISCIPLINAIRES (suite)**

---

- 13.03** Aucune directive ne peut être la source d'une sanction disciplinaire si elle n'a pas été portée à la connaissance de l'employé concerné.
- 13.04** Si aucune mesure disciplinaire n'est imposée à l'employé suite à la rencontre stipulée à la clause 13.02 des présentes, ce dernier en est informé par écrit. Dans le cas contraire, l'employé reçoit un avis indiquant la nature de la sanction qui lui sera imposée. Une copie de cet avis est transmise à l'Association.
- 13.05** Malgré les délais prévus à l'article 11 de la présente convention, un employé non satisfait de la mesure disciplinaire qui lui est imposée doit, s'il désire en faire un grief, la soumettre à la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours de calendrier suivants la communication de la mesure disciplinaire.
- 13.06** Tout document relatif à une plainte, une réprimande ou un avertissement versé au dossier d'un employé est retiré s'il s'avère non fondé.
- 13.07** L'employé qui désire obtenir des renseignements relatifs à une mesure disciplinaire qui lui est imposée peut en faire la demande au Directeur ou à un cadre autorisé.
- L'employé a le droit de consulter son dossier au Service et au Bureau de santé de la Ville. À sa demande, l'employé peut se faire remettre une copie de tout document composant son dossier disciplinaire. L'employé peut alors être accompagné d'un représentant de l'Association.
- 13.08** Une sanction disciplinaire imposée à un employé après un (1) an de bonne conduite ne peut être invoquée contre lui en discipline ou en arbitrage de griefs, sauf s'il y a récidive durant cette période.
- 13.09** L'employé n'est pas tenu de se présenter devant les autorités ou toute autre personne en dehors de ses heures régulières de travail pour répondre à une plainte, sanction ou mesure disciplinaire logée contre lui.
- 13.10** Tout employé convoqué comme témoin par le Service en matière disciplinaire, en dehors de ses heures régulières de travail, est payé selon les dispositions de la clause 19.01 de la présente convention (temps supplémentaire).
- 13.11** La suspension administrative imposée à un employé qui n'est pas sanctionné disciplinairement en vertu du Code d'éthique des employés de Ville Laval ou de tout autre directive ou règlement en vigueur est annulé.
- 13.12** Le représentant de l'Association a accès au dossier d'accusation disciplinaire d'un employé intimé sur demande.

---

**ARTICLE - 13 - MESURES DISCIPLINAIRES (suite)**

---

**13.13** Un employé, relevé provisoirement de ses fonctions pour un geste posé dans l'exercice de ses fonctions, continue de recevoir son traitement ou est localisé ailleurs dans le Service, et ce, jusqu'à ce que le Directeur ou un cadre autorisé statue définitivement sur son cas.

Dans le cas de faute lourde, l'employé doit rembourser à la Ville le salaire reçu selon les modalités prévues à la clause 36.05 de la présente convention.

Faute lourde signifie, aux fins du présent article, un geste volontaire ou une négligence grossière constituant une faute à caractère exceptionnellement sérieux démontrant soit une intention de nuire, soit une insouciance totale de la sécurité d'autrui ou soit une ignorance complète des directives du Service.

Malgré ce qui précède, le Service reconnaît que certains actes, omissions ou gestes posés par l'employé de bonne foi dans des circonstances particulières ne doivent pas être considérés comme une faute lourde.

**13.14**

a) Un employé relevé provisoirement de ses fonctions pour un geste posé alors qu'il n'est pas dans l'exercice de ses fonctions est localisé ailleurs dans le Service, et ce, jusqu'à ce que le Directeur ou un cadre autorisé statue définitivement sur son cas.

Malgré le paragraphe ci-dessus mentionné, si le geste posé est une faute grave, l'employé est suspendu sans salaire.

À défaut d'entente sur l'interprétation des faits qualifiant la faute grave, le cas est soumis à l'arbitrage accéléré. Dans ce cas, l'employé suspendu reçoit son salaire jusqu'à la décision de l'arbitre. Si l'arbitre conclut qu'il y a faute grave, l'employé est alors suspendu sans salaire.

b) Sauf dans le cas où le congédiement est maintenu en arbitrage, l'employé est remboursé pour toute période au-delà de la suspension décidée par le Directeur ou un cadre autorisé ou par un arbitre le cas échéant, le tout avec intérêt au taux légal.

---

**ARTICLE - 13 - MESURES DISCIPLINAIRES (suite)**

---

**13.15** L'employé qui se voit imposer une suspension pour un geste répréhensible posé dans le cadre de son travail voit celle-ci s'appliquer en fonction des principes suivants :

- i) À la demande de l'employé, une décision d'une mesure disciplinaire de suspension supérieure à trente (30) heures peut être séparée pour le pompier à raison d'une (1) semaine par cycle de travail de quatre (4) semaines et pour l'employé de la division prévention à raison d'une (1) semaine sur quatre (4) semaines. L'employé convient des dates de suspension selon ce qui précède, avec le Directeur ou son représentant ;
- ii) Les journées de suspension doivent être purgées à l'intérieur de l'année qui suit l'avis de suspension.

---

**ARTICLE - 14 - ANCIENNETÉ**

---

**14.01** Aux fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale du service continu en années, en mois et en jours au Service de sécurité incendie.

**14.02** Après la période de douze (12) mois comme recrue, l'ancienneté de tout employé est rétroactive à compter du premier (1<sup>er</sup>) jour de sa dernière date d'embauche au Service.

**14.03** Les deux (2) parties conviennent que l'Annexe - B - de la présente convention indique, à la date de la signature des présentes, la liste d'ancienneté des pompiers et de tout employé de la Division prévention au service de la Ville, à cette même date.

L'ancienneté s'applique uniquement entre les pompiers ou entre les employés de la Division prévention. Les absences, autorisées conformément à la présente convention, n'interrompent pas l'accumulation de l'ancienneté, sauf si autrement prévu.

**14.04** Les droits d'ancienneté se perdent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- 1) Départ volontaire sans avoir au préalable obtenu un permis d'absence de la part de la Ville ;
- 2) Congédiement pour cause juste et suffisante dont la preuve incombe à la Ville ;
- 3) Absence excédant cinq (5) jours sans avis ou sans motif raisonnable.

**14.05** Ancienneté occupationnelle

L'ancienneté occupationnelle est utilisée aux seules fins de l'article 15 :

- a) la durée en mois pendant laquelle un pompier ou employé de la Division prévention est inscrit sur la liste d'éligibilité ;
- b) aux fins de calcul, deux (2) mois sur la liste d'éligibilité équivalent à un (1) mois d'ancienneté occupationnelle.
- c) En ajoutant l'ancienneté occupationnelle à l'ancienneté du pompier ou de l'employé de la Division prévention, décrite à la clause 14.01, on obtient une nouvelle date qui sert uniquement aux fins de promotion à la fonction pour laquelle elle a été acquise.

---

**ARTICLE - 14 - ANCIENNETÉ (suite)**

---

- d) Le droit d'ancienneté occupationnelle se perd si le pompier ou l'employé de la Division prévention quitte la liste d'éligibilité.

**14.06** Une fois par année, au cours de février, la Ville remet à l'Association la liste d'ancienneté, laquelle comprend les informations suivantes :

- Nom de l'employé;
- Numéro matricule;
- Numéro de résolution, si applicable
- Adresse;
- Numéros de téléphone ;
- Date d'ancienneté ;
- Fonction occupée.

---

## ARTICLE - 15 - PROMOTION

---

**15.01** Aux fins des présentes, le mot « promotion » signifie la nomination d'un pompier ou d'un employé de la Division prévention à une fonction de grade et de salaire immédiatement supérieurs.

**15.02** Toute fonction vacante ou nouvelle fonction à caractère de promotion, assujettie à l'unité de négociations que le Service désire combler, doit être affichée dans les différents lieux de travail pendant une période de trente (30) jours de calendrier, excluant les fêtes.

Telle fonction vacante ou nouvelle fonction sera affichée en format papier dans les différents lieux de travail. Dans le cas où la Ville décidait de procéder à des affichages par moyens électroniques, un avis sera affiché dans les différents lieux de travail afin d'informer les employés.

Cette disposition s'applique à la condition qu'il n'existe aucune candidature sur la liste d'éligibilité, tel que prévu aux paragraphes 15.12 et 15.13.

**15.03** À cause d'un motif qui empêcherait un candidat de fournir une prestation normale lors de la ou les journées d'évaluation, ce dernier peut demander de reporter à une autre date son évaluation. Le candidat doit fournir les pièces justifiant un tel report. Il appartient à la Direction d'accepter ou de refuser la ou les raisons invoquées par le candidat.

**15.04** Seuls les pompiers qui ont complété sept (7) années d'ancienneté au Service peuvent poser leur candidature à la fonction de lieutenant aux opérations.

Les candidats qui désirent se présenter aux examens doivent, le 1<sup>er</sup> du mois de l'affichage, répondre aux exigences prévues au présent article.

- a) Malgré ce qui précède, pour la fonction de lieutenant à la Division prévention, ainsi que celle de lieutenant instructeur (141) l'employé doit avoir complété cinq (5) années d'ancienneté au Service.
- b) Seuls les employés de la Division prévention qui ont complété deux (2) années d'ancienneté comme inspecteur au Service peuvent poser leur candidature à une fonction supérieure d'inspecteur-enquêteur.
- c) Seuls les enquêteurs de la Division prévention peuvent soumettre leur candidature à la fonction supérieure de lieutenant-inspecteur-enquêteur.

---

**ARTICLE - 15 - PROMOTION (suite)**

---

- d) Seuls les candidats qui ont réussi les cours d'officier d'opération (Officier I) de l'institution d'enseignement, l'examen de qualification de l'ENPQ et les examens de promotion de la Ville avant le premier lundi de juillet de l'année en cours, peuvent être admis sur la liste d'éligibilité à la fonction convoitée.
- e) Les candidats ayant réussi l'examen de promotion avant le premier lundi de juillet, mais qui sont en attente de leur certification seront éligibles une fois celle-ci remise à l'employeur et ce, au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre suivant.

Dans le cas où l'examen de qualification est retardé par l'ENPQ au-delà du 1<sup>er</sup> septembre, le délai pour obtenir la certification sera déplacé à la date effective de l'examen. La Ville pourra requérir de l'employé des pièces justificatives à cet effet. Si l'employé n'est pas en mesure d'obtenir sa certification à ce moment, il ne pourra pas voir son nom ajouté sur la liste.

**15.05** Tout lieutenant doit avoir complété, à la satisfaction de la direction, au moins un (1) an de service comme lieutenant aux opérations avant de poser sa candidature à une fonction de capitaine.

**15.06** Compte tenu de ce qui précède, tout employé désirant poser sa candidature doit, selon le moyen établi par la Ville et durant la période d'affichage, soumettre une lettre d'intention au Service des ressources humaines de même qu'un curriculum vitæ. Un accusé réception est envoyé à tous les candidats.

- a) L'employé en vacances pendant toute la période d'affichage peut soumettre sa candidature dans les trois (3) jours de calendrier de son retour au travail.
- b) L'employé absent pour maladie, congé de maternité, paternité, parental, accident ou accident du travail pendant la période d'affichage, reçoit un avis indiquant les processus de sélection en cours. Il peut soumettre sa candidature, tout en respectant les délais prévus, et être apte à se soumettre aux différentes étapes prévues au présent article, malgré son absence.
- c) Les candidats, admissibles aux examens du Service, reçoivent, au moins trente (30) jours de calendrier à l'avance, l'avis de convocation mentionnant la date du début du processus. Une copie est aussi remise à l'Association.

L'avis d'examen doit mentionner le lieu et l'heure où se tient l'examen.

**15.07** Tous les candidats à une promotion doivent subir un examen uniforme. Tout candidat tenu de se présenter à un examen avant 14h00 le lendemain, mais qui est présent au travail la nuit précédente, se voit alors exempté de se présenter au travail pour cette nuit. Cette disposition s'applique également à la recrue pour son examen écrit à la fin de son année de probation.

---

**ARTICLE - 15 - PROMOTION (suite)**

---

**15.08** Les examens sont préparés et corrigés par le Service. Si nécessaire, le Service peut s'adjoindre une personne de l'extérieur pour l'assister dans ce travail.

Il est possible d'utiliser un ou plusieurs types d'examens. Ces derniers doivent porter sur les connaissances, les expériences, les aptitudes ou habiletés requises.

Toute forme d'instrument de mesure pouvant être utilisée pour l'évaluation des habiletés administratives doit faire l'objet d'une validation, fournie à l'intérieur du « Guide méthodologique et validation », de l'instrument de mesure choisi.

a) Composition des examens

i. Évaluation pratique :

Examen portant sur les connaissances techniques servant à évaluer les candidats en situation réelle de travail en fonction de la description de poste.

ii. Évaluation de potentiel: (non éliminatoire)

Instrument de mesure servant à évaluer les aptitudes personnelles des candidats en fonction de la description de poste. Les résultats obtenus par chaque candidat servent à préparer l'évaluation orale.

Dimensions mesurées :

1- Compétences relationnelles

- Savoir commander;
- Savoir contrôler ;
- Savoir travailler en équipe.

2- Compétences personnelles :

- Analyse ;
- Jugement et prise de décision ;
- Performance sous tension ;
- Autonomie.

Les candidats doivent présenter leur carte d'identité fournie par la Ville.

Le candidat qui postule sur plus d'un poste de promotion au cours de la même année ne subira cette étape du processus qu'une seule fois, soit lors du premier examen de l'année en cours. Cette évaluation servira à mesurer les dimensions associées à la description de chaque poste sur lequel le candidat a postulé. Cette étape du processus ne s'applique pas aux examens d'inspecteur enquêteur.

---

**ARTICLE - 15 - PROMOTION (suite)**

---

**iii. Évaluation administrative:**

Entrevue portant sur les connaissances administratives servant à évaluer les candidats en situation réelle de travail en fonction de la description de poste ;

Advenant un échec à cette étape, pour les processus de promotion à la fonction de capitaine aux opérations et lieutenant instructeur, les résultats obtenus aux évaluations pratiques et de potentiel demeurent valides pendant une période de deux (2) ans suivant la tenue de ces évaluations. Pour la fonction de lieutenant aux opérations, cette période est d'un (1) an.

Le candidat qui n'obtient pas au moins soixante pour cent (60%) à l'évaluation pratique est éliminé et reçoit, sous pli confidentiel, l'avis à l'effet qu'il n'est pas éligible.

L'évaluation des habiletés administratives, compte tenu des dimensions mesurées et associées aux exigences du poste, est utilisée lors de la troisième évaluation.

Le candidat qui n'obtient pas au moins soixante pour cent (60%) à l'entrevue structurée est éliminé et reçoit, sous pli confidentiel, l'avis à l'effet qu'il n'a pas réussi le processus.

- b) Un observateur désigné par l'Association peut assister aux évaluations de tous les candidats. Lorsque différents cas de feu sont soumis aux candidats, le représentant de l'Association peut valider la nature distincte de chaque situation. Le Service doit s'assurer que l'Association reçoit, au moins quinze (15) jours de calendrier à l'avance, l'avis de convocation mentionnant la date du début du processus.

**15.09** L'examen doit porter sur les matières appropriées aux tâches de la fonction visée par la promotion, les habiletés des candidats à occuper le poste et être conforme à la formation minimale établie par les lois et règlements en vigueur à la date d'affichage.

**15.10** Suite à la tenue de l'examen, tout employé peut demander la tenue d'une rencontre de rétroaction lors de laquelle le représentant de la Ville lui exposera ses points forts et points d'amélioration. En cas d'échec aux examens, il aura aussi l'occasion de valider la comptabilisation finale de ses résultats. Cette demande doit être formulée durant la période de trente (30) jours de calendrier à compter de la date à laquelle ses résultats lui ont été communiqués. La Ville dispose d'un délai de cent-vingt (120) jours de calendrier pour tenir cette rencontre.

**15.11** a) Les noms des pompiers et des employés de la Division prévention qui ont subi les examens avec succès sont inscrits sur une liste d'éligibilité, dont copie est transmise à l'Association. Cette liste d'éligibilité, établie par ordre d'ancienneté occupationnelle, est simultanément affichée dans les casernes par le Service.

---

**ARTICLE - 15 - PROMOTION (suite)**

---

b) La liste d'éligibilité transmise à l'Association doit contenir le résultat des candidats.

**15.12** a) Les examens de promotion de lieutenant instructeur et aux postes de la Division prévention débutent durant le premier (1<sup>er</sup>) trimestre de chaque année impaire. La liste entre en vigueur au plus tard le premier (1<sup>er</sup>) lundi de juillet, mais pas avant le 1<sup>er</sup> lundi de juin de cette même année.

Les examens de promotion de capitaine, lieutenant aux opérations débutent durant le premier (1<sup>er</sup>) trimestre de chaque année paire. La liste entre en vigueur au plus tard le premier (1<sup>er</sup>) lundi de juillet, mais pas avant le 1<sup>er</sup> lundi de juin de cette même année.

Conséquemment, les périodes de formations d'intégration prévues à l'article 33 nécessaires pour œuvrer dans leurs nouvelles fonctions devront être connues avec 2 semaines de préavis et suivies afin que les candidats soient disponibles pour remplacer dès la mise en vigueur de la nouvelle liste.

Cependant, dès que la liste d'éligibilité atteint les niveaux d'employés suivants, aux différentes fonctions, le Service peut initier un nouveau processus :

- Lieutenants aux opérations: cinq (5) ;
- Capitaines aux opérations : deux (2) ;
- Inspecteurs enquêteurs : deux (2) ;
- Lieutenant inspecteur : un (1) ;
- Lieutenant inspecteur-enquêteur : un (1) ;
- Lieutenant instructeur : un (1).

Lorsqu'une nouvelle liste d'éligibilité est constituée selon ce qui précède, les employés qui s'ajoutent à la liste déjà en vigueur seront considérés après ceux dont le nom apparaissait déjà sur la liste, et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle liste soit constituée, selon la clause 15.12 de la présente convention collective.

b) Le candidat qualifié voit son nom inscrit sur la liste d'éligibilité.

c) Le candidat qualifié peut retourner aux examens et essayer d'obtenir un meilleur résultat.

**15.13** a) Lorsqu'il existe une liste d'éligibilité, toute fonction vacante ou nouvelle fonction que le Service désire combler doit être comblée dans les trente (30) jours de calendrier de la vacance ou de la création de la nouvelle fonction d'officier.

---

**ARTICLE - 15 - PROMOTION (suite)**

---

Dans un tel cas, la promotion est accordée selon l'ordre de priorité suivant :

- 1) au candidat ayant le plus d'ancienneté occupationnelle et dont le nom apparait sur la liste d'éligibilité de façon continue depuis un (1) an au moment de l'ouverture du poste ;
  - 2) au candidat ayant le plus d'ancienneté occupationnelle et dont le nom apparait sur la liste d'éligibilité en vigueur au moment de l'ouverture du poste ;
  - 3) au candidat ayant le plus d'ancienneté occupationnelle et dont le nom apparait sur la nouvelle liste d'éligibilité selon la clause 15.12 b), s'il y a lieu;
- b) Dans chacun des cas mentionnés au paragraphe a), à égalité d'ancienneté occupationnelle, le candidat ayant le plus d'ancienneté, tel que décrit à la clause 14.01, a priorité. De plus, à égalité d'ancienneté, la moyenne des résultats des deux (2) examens sera considérée ;
- c) Lorsqu'il n'existe pas de liste d'éligibilité, toute fonction vacante ou nouvelle fonction d'officier que le Service désire combler doit être comblée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier de la vacance ou de la création de la nouvelle fonction d'officier et cela après une période d'affichage de trente (30) jours de calendrier excluant les fêtes.

**15.14**

- a) Une promotion est confirmée après une période de probation d'un (1) an de service continu actif dans ladite fonction supérieure, à la satisfaction de la direction.

Malgré ce qui précède, toute période d'incapacité due à la maladie, à un accident du travail ou une maladie professionnelle, à un accident à un congé de maternité, parental ou de paternité ou à un retrait préventif ne suspend la période de probation que pour la durée de l'absence.

Un employé qui souhaite obtenir une rétrogradation doit adresser une demande écrite à la direction du Service en motivant sa demande. Telle demande pourra être accordée dans la mesure où le Service dispose de candidats éligibles pour combler le poste d'officier et qu'un poste de grade inférieur soit disponible. La rémunération de l'employé rétrogradé est établie en fonction de la classification du poste obtenu.

- b) Si le pompier ou l'employé de la Division prévention ne peut compléter la période de probation, il est retourné à son ancien emploi et le Service doit, le cas échéant, soumettre à l'Association les motifs de sa décision. Si toutefois l'Association n'est pas satisfaite des motifs justifiant une telle décision, elle peut référer le tout à l'arbitrage, tel que prévu à l'article 11.

---

**ARTICLE - 15 - PROMOTION (suite)**

---

**15.15** Dès la nomination du pompier ou de l'employé de la Division prévention dans sa nouvelle fonction, il reçoit le salaire ainsi que l'insigne qui y sont rattachés.

**15.16** Le fait de demander une promotion, de la refuser ou de ne pas se qualifier aux examens n'affecte en rien le droit de tout pompier ou tout employé de la Division prévention régie par la présente convention pour toutes promotions ultérieures.

Toutefois, le pompier ou l'employé sur une liste, en l'absence de période d'affectation en fonction supérieure dans la fonction visée après trois (3) ans sur ladite liste, pourra se voir dans l'obligation, selon le jugement du Service, d'effectuer une formation de mise à niveau, avant d'intégrer le poste visé.

**15.17** a) Lorsqu'un employé est promu à une fonction hors de l'unité syndicale, une période de probation de douze (12) mois lui est accordée ; si durant cette période de probation il décide de retourner à son ancienne fonction, il y est alors réintégré et il en est de même si la Ville décide de le retourner à son ancienne fonction.

b) Il est entendu que ledit employé reste assujéti aux dispositions prévues à l'article 7 intitulé « retenue syndicale » pour la durée de la période d'essai.

**15.18** Sélection, affectation, mutation – pompier-instructeurs et chargé de projet section technique

La direction procède à l'affichage des postes à combler, et ce, durant une période de trente (30) jours de calendrier, excluant les fêtes et selon ce qui suit.

1. Entrevue structurée obligatoire au début des années impaires pour les pompiers qui désirent devenir pompier-instructeur ou chargé de projet section technique la note de passage à l'examen est de soixante-dix pour cent (70%).

Pour les candidats déjà en poste et désirant continuer leur mandat, l'entrevue structurée ne sera pas exigée. Seul un écrit mentionnant leur volonté de poursuivre sera demandé.

2. La direction dresse une liste des pompiers qui ont réussi leur examen par ordre d'ancienneté et ancienneté occupationnelle. Les postes pompier-instructeur ou chargé de projet section technique sont offerts selon la procédure suivante :

i) la direction dresse une liste avec un nombre de pompiers égal au nombre de postes disponibles et les place par ordre d'ancienneté occupationnelle sur cette liste ;

---

**ARTICLE - 15 - PROMOTION (suite)**

---

- ii) chaque pompier dont le nom apparaît à la liste mentionnée à l'alinéa i) a le privilège d'aller se placer sur son groupe de travail par ordre d'ancienneté occupationnelle ;
- iii) si le nombre de pompiers à l'intérieur du groupe de travail excède le nombre de pompiers-instructeur ou chargés de projet section technique nécessaires sur ce groupe, le choix se fait par ancienneté parmi les pompiers de ce groupe de travail ;
- iv) les pompiers en excédent de leur groupe de travail se voient offrir les postes demeurés disponibles et le choix se fait également par ancienneté ;
- v) le pompier qui refuse tout choix retourne à son poste de pompier et la direction choisit, selon l'ordre d'ancienneté, un nouvel pompier-instructeur sur la liste mentionnée au paragraphe introductif du point 2;
- vi) au terme de ce processus, si un ou des postes demeurent non comblés, la direction peut procéder selon le présent article.

**15.19** Sélection –chargés de projet

La direction procède à l'affichage des mandats de chargé de projet à réaliser et ce, durant une période de trente (30) jours de calendrier. La direction du Service manifeste, son intention d'offrir les mandats de chargés de projets à tout le personnel et de procéder par entrevue structurée à la sélection des candidats selon les besoins, en rapport aux activités prévues, compétences et disponibilités requises.

La note de passage à l'examen est de soixante-dix pour cent (70%). La direction dresse une liste des pompiers qui ont réussi leur examen par ordre d'ancienneté.

Les postes de chargés de projet sont attribués en priorité aux pompiers. Toutefois, dans la cadre de mandats particuliers, la Ville pourra requérir les services d'un officier et/ou membre de la division prévention, auquel cas cette information sera spécifiée dans l'affichage.

**15.20** Stage d'observation sur fonctions supérieures

La direction offre la possibilité aux employés désireux d'accéder à une fonction supérieure de réaliser des stages d'observation d'une journée de dix (10) heures. L'employé doit présenter à la direction du Service une demande écrite précisant la fonction visée et les motivations de l'employé. La Ville dresse ainsi une liste des employés qui pourront faire un tel stage.

---

**ARTICLE - 15 -      PROMOTION (suite)**

---

Au cours de son emploi à la Ville, l'employé ne peut effectuer plus d'un (1) stage dans chacune de ces fonctions.

La Ville informe l'employé quarante-huit (48) heures à l'avance des coordonnées du stage. Il est entendu qu'un stage ne peut occasionner de déboursés pour la Ville. Ainsi, la Ville peut annuler un stage prévu ou interrompre un stage en cours lorsque les circonstances ne permettent pas d'atteindre cet objectif. Toutefois, dans un tel cas, l'employé pourra bénéficier d'une reprise de son stage.

---

## ARTICLE - 16 - FONCTION SUPÉRIEURE

---

**16.01** Tout employé couvert par la présente convention, appelé par la direction à exercer temporairement une fonction supérieure, reçoit pour la durée de ce travail le traitement supérieur prévu pour cette fonction, tel que stipulé à l'article 37. Il en est de même pour toutes les formations ou autres activités du Service.

Seuls les employés inscrits sur les listes d'éligibilités peuvent agir en fonction supérieure, sur chacune des listes respectives auxquelles ils sont inscrits. Le cumulatif est remis à zéro (0) à chaque nouvelle mise en vigueur d'une liste d'éligibilité, et ce, pour ladite fonction supérieure.

**16.02** Division opérations

Fonctions supérieures aux opérations ou à la section technique

a) Pour les remplacements de moins de vingt-six (26) semaines, une rotation équitable est appliquée en tenant compte du cumul des heures de fonction supérieures déjà effectuées. Le remplacement est offert en priorité :

- 1) Au pompier déjà attitré à la caserne ou à la section technique où a lieu le remplacement, en débutant par le pompier éligible ayant le moins d'heures de fonction supérieure compilées et ce, pour la durée totale de l'absence ;
- 2) À tout pompier du groupe, en débutant par le pompier éligible ayant le moins d'heures de fonction supérieure de compilées.
- 3) Si aucun pompier n'est disponible pour le remplacement en fonction supérieure, les clauses de l'article 19 s'appliquent.

Advenant un refus de travail en fonction supérieure tel que prévu aux paragraphes 1 et 2, l'employé éligible verra son nom rayé de la liste d'éligible pour le poste en cause.

b) Après une période d'absence de vingt-six (26) semaines ou si la période d'absence est déterminée pour plus de vingt-six (26) semaines, le remplacement est offert en priorité :

- 1) au pompier déjà attitré à la caserne ou à la section technique où a lieu le remplacement en débutant par le pompier ayant le plus d'ancienneté, et par la suite, par rotation aux deux (2) mois, entre les pompiers éligibles

---

**ARTICLE - 16 - FONCTION SUPÉRIEURE (suite)**

---

- 2) à tout pompier du groupe, en débutant par le pompier ayant le plus d'ancienneté. L'affectation est pour une période de deux (2) mois continus.
- 3) Offrir de muter, de façon temporaire, un pompier en fonction supérieure sur un groupe autre que la sienne en tenant compte de son ancienneté sur la liste d'éligibilité.
- 4) si aucun pompier ne veut être muté, le Service procède au transfert du pompier ayant le moins d'ancienneté sur la liste d'éligibilité.
- 5) Si aucun pompier n'est disponible pour le remplacement en fonction supérieur, les clauses de l'article 19 s'appliquent

Advenant un refus de travail en fonction supérieure aux étapes 1, 2 et 4, le pompier éligible verra son nom rayé de la liste d'éligibilité pour le poste en cause.

Les absences des officiers affectés aux opérations doivent toujours être comblées.

**16.04** Division prévention

## i) Fonctions supérieures à la Division prévention

Dans le but d'assurer la supervision des employés de la division prévention, il doit toujours y avoir un officier en fonction (lieutenant-inspecteur ou lieutenant-inspecteur-enquêteur). La fonction supérieure d'officier offerte pour les postes précités se cumule sur une (1) seule liste.

- a) Pour les remplacements de moins d'une (1) semaine, une rotation équitable est appliquée en tenant compte du cumul des heures de fonction supérieures déjà effectuées. Le remplacement est offert en priorité à tout inspecteur / inspecteur-enquêteur éligible du groupe de l'employé absent ayant le moins d'heures de fonction supérieure déjà effectuées.
- b) Pour les remplacements d'au moins une (1) semaine et dont la durée n'est pas déterminée, une rotation équitable est appliquée en tenant compte du cumul des heures de fonction supérieures déjà effectuées. Le remplacement est offert en priorité :

---

**ARTICLE - 16 - FONCTION SUPÉRIEURE (suite)**

---

- 1) À tout inspecteur / inspecteur-enquêteur éligible du groupe de l'employé absent ayant le moins d'heures de fonction supérieure de compilées. L'affectation est pour une période de deux (2) mois continus.
- 2) Offrir de muter, de façon temporaire un inspecteur / inspecteur-enquêteur éligible de l'autre groupe ayant le moins d'heures de fonction supérieure de compilées.
- 3) Si aucun employé ne veut être muté, le Service procède au transfert de l'employé ayant le moins d'ancienneté sur la liste d'éligibilité.
- 4) Si aucun éligible n'est disponible pour le remplacement en fonction supérieure, les clauses de l'article 19 s'appliquent.

Advenant un refus de travail en fonction supérieure aux étapes 1 et 3 , l'employé éligible verra son nom rayé de la liste d'éligibilité pour le poste en cause.

- c) Pour les remplacements de durée déterminée d'au moins trois (3) mois, le paragraphe b) qui précède s'applique.

ii) Inspecteur-enquêteur

La fonction supérieure offerte se cumule sur une (1) liste.

Lorsqu'un inspecteur-enquêteur éligible assure le remplacement d'un inspecteur-enquêteur, il en assume également la garde.

Seuls les trois (3) premiers inspecteurs-enquêteur apparaissant sur la liste d'éligibilité sont formés et utilisés pour effectuer de la fonction supérieure, le tout dans le but de maintenir un standard de compétence.

À la demande de la direction, un inspecteur éligible à la fonction d'inspecteur-enquêteur qui doit compléter un dossier sera rémunéré au taux de la fonction supérieure. À la demande de la direction un dossier peut être transféré au lieutenant-inspecteur-enquêteur.

- iii) Le calcul des différences de traitement d'une fonction à l'autre est basé sur le traitement hebdomadaire divisé par trente-quatre (34) heures.

---

**ARTICLE - 17 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**

---

**POMPIERS**

**17.01** La semaine de travail est de quarante-deux (42) heures en moyenne par semaine, basée sur un cycle de quatre (4) semaines réparties comme suit :

Horaire de travail moyen et étalé de quarante-deux (42) heures par semaine à quatre (4) groupes.

L'horaire de travail des pompiers prévu au présent article ne peut engendrer, ni ne doit être interprété comme pouvant engendrer une augmentation des coûts d'opération. Il est expressément convenu que son implantation doit se faire à coût nul.

Groupe	Lun	Mar	Mer	Jeu	Vend	Sam	Dim	Total/ Heures
1	Congé	Congé	Congé	24	Congé	24	Congé	48hrs

2	Congé	Congé	Congé	Congé	24	Congé	24	48 hrs
---	-------	-------	-------	-------	----	-------	----	--------

3	Congé	24	Congé	Congé	Congé	Congé	Congé	24 hrs
---	-------	----	-------	-------	-------	-------	-------	--------

4	24	Congé	24	Congé	Congé	Congé	Congé	48 hrs
---	----	-------	----	-------	-------	-------	-------	--------

Le cycle de travail est réputé avoir débuté le 1<sup>er</sup> janvier 2018 (groupe 2 horaire de jour) et se répète tant et aussi longtemps que les parties ne conviennent pas d'un nouvel horaire de travail.

**17.02** Afin de concilier la vie de travail et de famille, les employés pompiers peuvent convenir entre eux de se remplacer ponctuellement en début ou en fin de quart pour un maximum de 60 minutes de 6h00 à 7h ou de 7h à 8h00 et de 16h00 à 17h ou de 17h à 18h00, le tout pourvu que les deux employés occupent la même fonction et que ce remplacement n'occasionne pas de problèmes opérationnels, administratifs, ni occasionner de coûts supplémentaires.

---

**ARTICLE - 17 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

---

**17.03**      Changement d'horaire

À l'intérieur d'une même semaine, lorsque l'employé est affecté comme chargé de projet, comme pompier instructeur ou comme chargé de projet section technique ou à une formation en temps supplémentaire et sous réserve de l'approbation de la direction, un employé peut modifier son horaire de travail de la manière suivante :

- quatorze (14) heures pour dix (10) heures
- dix (10) heures pour dix (10) heures

De plus, à l'intérieur d'une même semaine, sous réserve de l'approbation de la direction, l'employé de la division prévention peut déplacer sa journée de congé hebdomadaire.

- huit point cinq (8.5) heures pour huit point cinq (8.5) heures.

**17.04**      Déplacement d'horaire

Un pompier est considéré en déplacement d'horaire s'il est affecté à une fonction comportant un horaire de quatre (4) périodes de dix (10) heures sur le quart de jour, entre le lundi au vendredi, en lieu et place de l'horaire de travail prévu à la clause 17.01.

**EMPLOYÉS DE LA DIVISION PRÉVENTION****17.05**      Semaine et heures de travail

La semaine régulière de travail des lieutenants, inspecteurs et inspecteurs-enquêteurs est de trente-quatre (34) heures réparties en quatre (4) jours consécutifs de huit heures et demie (8.50) de travail plus une (1) heure non payée pour le repas, répartie en deux groupes

Groupe A – du lundi au jeudi de 7h30 à 17h00  
Groupe B - du mardi au vendredi de 7h30 à 17h00

- a) Selon les projets et/ou activités du Service, la semaine de travail peut inclure le samedi et le dimanche, et ce, après entente avec l'employé. Cependant, le travail effectué le samedi et le dimanche est repris en temps supplémentaire si l'employé a effectué auparavant trente-quatre (34) heures du lundi au vendredi inclusivement.

---

**ARTICLE - 17 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (suite)**

---

- b) Les journées travaillées et inscrites à l'horaire en plus des quatre (4) jours de travail hebdomadaires sont reprises après entente avec la direction.
- c) La structure salariale prévue à l'article 37 de la présente convention collective tient compte de l'article 52 de la loi sur les normes du travail, considérant le maintien de l'horaire de travail prévu au présent article.
- d) Les présences minimales pour chaque jour ouvrable à la division prévention sont les suivantes :
  - Un (1) lieutenant
  - Quatre (4) Inspecteurs ou inspecteurs-enquêteurs dont au minimum un (1) Inspecteur-enquêteur

---

## ARTICLE - 18 - ÉCHANGES DE PÉRIODE DE TEMPS

---

**18.01** L'employé qui désire se prévaloir des mécanismes d'échange de temps prévus au présent article a la responsabilité de s'assurer du respect des obligations qui y sont prévues :

1. Constituer une entente contractuelle entre les employés intéressés.
2. Être effectué avec un employé du même grade, y compris les intérimaires.
3. Peut être effectué avec lui-même, selon les conditions prévues aux clauses 18.07 et 18.08 de la présente convention.
4. Faire l'objet d'une demande sur le formulaire approprié préparé à cette fin par le Service. Les parties doivent compléter et faire autoriser leur échange de temps.
5. Un échange de temps n'est possible que si les employés qui y participent connaissent leur horaire de travail respectif, au moment de l'échange.
6. Ne pas occasionner de déboursés additionnels pour la Ville à quelque chapitre que ce soit.
7. Ne pas avoir pour effet de maintenir en service un pompier plus de quarante-huit (48) heures consécutives.
8. Les échanges de temps effectués en continuité d'un quart de travail ne doivent pas occasionner de perte de temps si l'employé doit se présenter à un autre lieu de travail que son emplacement habituel.

Lorsque l'employé n'est pas en mesure de rencontrer cette condition, il doit fournir les motifs à la direction du Service. Il appartient au Service, après étude, d'accepter ou de refuser la raison invoquée. Si la direction refuse le motif, les dispositions de la clause 18.03 sont applicables.

9. Ne peut être accepté si la remise de temps doit avoir lieu durant la période de vacances annuelles des employés intéressés.
10. Il est entendu que l'employé qui remplace un autre employé dans le cadre d'un échange de temps doit assumer les mêmes devoirs et obligations que ceux dévolus à celui qui se fait remplacer.

---

**ARTICLE - 18 - ÉCHANGES DE PÉRIODE DE TEMPS (suite)**

---

11. À l'exception des périodes prévues pour l'attente d'une relève, lors d'un rappel de personnel ou lors d'un ordre du directeur, un pompier ne peut réclamer aucun temps supplémentaire pour les heures effectuées en sus de cent-soixante-huit (168) heures par cycle.  
  
Un employé de la division prévention ne peut réclamer aucun temps supplémentaire pour les heures effectuées en sus de sa semaine régulière de travail de trente-quatre (34) heures.
12. Les remboursements doivent être effectués dans les douze (12) mois qui suivent le dernier jour de l'échange.
13. Pour les échanges de temps en semaines complètes de travail, au sens de l'article 17, un employé ne peut échanger plus de huit (8) semaines au cours d'une même année.
14. Un pompier peut fractionner un quart de travail de vingt-quatre (24) heures de la manière suivante : dix (10) heures pour dix (10) heures, quatorze (14) heures pour quatorze (14) heures

**18.02 Processus à suivre**

1. Les pompiers doivent compléter le formulaire approprié préparé à cette fin par le Service et le remettre à l'officier de la caserne.
2. L'officier de la caserne voit à recueillir les données de l'échange de temps selon les moyens mis en place par la direction du service.
3. Aucun échange de temps ne peut être approuvé par l'officier s'il n'a pas en main, trois (3) heures à l'avance, les données de l'échange des parties impliquées.
4. Seul le capitaine ou un membre de la direction peut modifier un échange de temps déjà autorisé.

**18.03 Pénalités**

L'employé qui ne respecte pas les modalités d'un échange de temps voit son privilège d'échange de temps retiré pour une durée de trois (3) mois. À la seconde offense, dans les douze (12) mois subséquents de la fin de cette période de trois (3) mois, le privilège est retiré pour une durée maximale de douze (12) mois. De plus, l'employé qui ne respecte pas ces directives peut également être passible d'une mesure disciplinaire.

---

## ARTICLE - 18 - ÉCHANGES DE PÉRIODE DE TEMPS (suite)

---

### 18.04 Accidents du travail

Un employé en invalidité pour raison d'accident du travail et qui se trouve dans l'impossibilité de compléter son échange de temps voit la partie de l'échange qui le concerne annulée tant et aussi longtemps que dure son invalidité.

Sur le quart de travail où survient l'accident, l'employé sera réputé au travail et aucune remise de temps ne devra être complétée.

Pour les autres échanges de temps prévus durant son absence en accident de travail, ceux-ci seront annulés si non entamés. Pour les échanges de temps déjà entamés, les congés dus à l'employé seront repris après entente avec la direction. Dans le cas où du temps doit être remis à la Ville celui-ci sera assigné dans la cadre des procédures de remplacement prévues.

### 18.05 Absences

S'il y a des motifs qui empêchent un employé de donner sa prestation de travail en échange de temps, il en fournit les pièces justificatives nécessaires à la direction du Service. Il appartient à la direction, après étude, d'accepter ou de refuser la raison invoquée. Si la direction accepte les motifs de l'employé celui-ci peut choisir de reprendre le temps selon les deux (2) choix offerts par le Service pour la remise du temps d'absence, ou faire déduire sa banque de maladie si le motif de l'absence est justifié pour des raisons médicales.

Si la direction refuse, le temps en cause lui est enlevé sur son traitement et cette décision est sans appel.

### 18.06 Congés sociaux

Si la remise de temps coïncide avec un congé social visé par la clause 23.01 a), b), c), d), h), i) l'employé n'est pas tenu de remettre ce temps qu'il prend alors en congé social.

### 18.07 Assignment temporaire

Il est possible pour un employé en assignment temporaire d'effectuer un échange de temps avec lui-même. Les remises doivent être effectuées dans les trente (30) jours de calendrier après entente avec le Directeur ou un cadre autorisé.

**18.08** L'employé participant à des cours de perfectionnement peut procéder à des échanges de temps avec lui-même selon les modalités suivantes :

- a) Sur présentation d'une preuve d'inscription et de l'horaire du cours, le Directeur ou un cadre autorisé et l'employé déterminent la date de remise de temps ;

---

**ARTICLE - 18 - ÉCHANGES DE PÉRIODE DE TEMPS (suite)**

---

- b) La remise de temps ne peut s'effectuer, sans l'accord de l'employé, les samedis, dimanches ou jours fériés mentionnés à la clause 21.02 de la présente convention. Celle-ci doit s'effectuer au plus tard soixante (60) jours de calendrier après l'échange, sauf lorsque l'employé est en vacances annuelles ou en maladie. Dans ce cas, la remise de temps doit se faire dans les soixante (60) jours de calendrier suivants son retour au travail, après ce délai, la remise de temps devient caduque.

---

## ARTICLE - 19 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

---

- 19.01** a) Tout temps effectué en dehors des heures régulières de travail, tel que défini à l'article 17, à la demande de la direction ou d'un capitaine, constitue du temps supplémentaire et est payé au taux horaire et demi (150%).

Le taux horaire aux fins du calcul du temps supplémentaire se rapportent aux taux horaires décrit à l'article 36.

Conséquemment, tous les articles, annexes et lettres d'entente de la présente convention collective faisant référence au taux horaire pour le temps supplémentaire se rapportent au taux horaire décrit à l'article 36 sauf si autrement spécifié.

Tout temps effectué en dehors des heures régulières de travail les 24-25-31 décembre et 1<sup>er</sup> janvier, à la demande de la direction ou d'un capitaine, constitue du temps supplémentaire et est payé au taux horaire double (200%). Il est entendu que les dates précitées incluent les heures de début et de fin de quart de travail, soit de 7h00 le jour des dates précitées à 7h00 le lendemain.

- b) Tout travail effectué immédiatement avant ou après les heures régulières de travail à la demande de la direction ou d'un capitaine est payé conformément à la clause 19.01 a).

Cependant, l'employé, à la demande de la direction ou d'un capitaine, rappelé en devoir lorsqu'il a quitté son travail est payé pour un minimum de quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire conformément à la clause 19.01a). Toutefois, le minimum de quatre (4) heures n'est pas exigible si le travail s'effectue immédiatement avant le début ou après l'horaire quotidien de travail.

### **19.02** Service de remplacement

- a) Après avoir procédé à des remplacements par les pompiers flottants, les pompiers volants et par la procédure prévue à l'article 16, le pompier régi par les présentes a priorité dans le « service de remplacement » dans les casernes du personnel absent pour toutes causes prévues dans la présente convention collective.

Ce dernier est payé en conformité avec la clause 19.01.

À la fin de sa période de remplacement, le pompier, qui combat un incendie, demeure en service aussi longtemps que requis par la direction.

---

**ARTICLE - 19 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

---

Sauf si requis par la direction à cause des exigences du Service, le pompier doit prendre au moins deux (2) jours (quarante-huit (48) heures) de congé par semaine. Le congé de quarante-huit (48) heures précité signifie deux (2) pleines périodes de vingt-quatre (24) heures.

**19.03**      Urgence et nécessité

- a) Lorsque la direction demande du personnel additionnel pour combattre un incendie ou pour un autre appel d'urgence, c'est le pompier qui a priorité pour effectuer ce travail et il est payé en conformité avec la clause 19.01.

Si ce dernier est rappelé en devoir alors qu'il a quitté son travail, il a droit à une demi-heure (0h30) de transport pour se rendre sur les lieux qui lui ont été déterminés et une demi-heure (0h30) pour en revenir, le tout payé en conformité avec la clause 19.01.

- b) Il est toujours loisible à la direction de rappeler et de tenir en devoir tout employé de la Division prévention du Service en tout temps en dehors de ses heures régulières de travail, y compris les jours de congé hebdomadaires, et ce, pendant tout le temps qu'il juge nécessaire. Ce travail supplémentaire est compensé selon les modalités prévues à l'article 19 de la présente convention.
- c) Lorsqu'un employé de la Division prévention est rappelé en devoir sur un ordre de la direction, celui-ci est considéré en devoir du moment qu'il a confirmé à la direction qu'il est en route pour se rendre sur les lieux qui lui ont été déterminés, avec un maximum d'une demi-heure (0h30) pour se rendre et une demi-heure (0h30) pour en revenir, le tout payé en conformité avec l'article 19 de la présente convention.
- d) Lorsque la direction détermine que la présence d'un capitaine ou d'un lieutenant est nécessaire pour combattre un incendie ou autre appel d'urgence, la priorité est donnée au capitaine ou lieutenant dument nommé pour effectuer ce travail. Il est entendu que si ces derniers ne sont pas disponibles au moment de l'appel, le Service peut faire appel aux pompiers et lieutenants dont le nom est inscrit sur la liste d'éligibilité.
- e) Il est loisible à la direction de rappeler ou tenir en devoir un pompier en tout temps, et ce, pendant tout le temps qu'elle juge nécessaire.

---

**ARTICLE - 19 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

---

- f) Dans l'accomplissement de sa tâche, lorsque le représentant à la prévention est rappelé en devoir pour une intervention, il reçoit une prime équivalant à un minimum de quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire, conformément à la clause 19.01 a) de la présente convention. Toutefois, le minimum de quatre (4) heures n'est pas exigible si le représentant à la prévention ne se rend pas sur les lieux et ne remplit pas son rapport d'activités. Dans ce cas, il a droit à une (1) heure de transport, le tout payé en conformité avec la clause 19.01 de la présente convention.

**19.04** Répartition du temps supplémentaire : service de remplacement

- a) Le temps supplémentaire dans le service de remplacement est réparti selon les exigences du Service, le plus équitablement possible, et ce, sous le contrôle de la direction.
- b) À moins d'entente contraire, les modalités actuelles régissant le temps supplémentaire sont maintenues.

Dans le cas où le Service veut modifier les modalités actuelles, l'Association et le Service doivent se rencontrer pour fixer les nouvelles modalités régissant le temps supplémentaire. À défaut d'entente, le statu quo est maintenu.

- c) Aucune accumulation de temps supplémentaire n'est compilée les 24 juin et 1<sup>er</sup> juillet ainsi que lors des activités reliées à la Fête Nationale et à la Fête du Canada. Le Service doit afficher la demande de disponibilité, pour les pompiers, quarante-cinq (45) jours de calendrier avant les dates ci-dessus mentionnées.

Répartition du temps supplémentaire –Division prévention

L'employé de la Division prévention a préséance sur l'employé occasionnel pour l'exécution du travail en temps supplémentaire, sauf lorsque l'employé occasionnel termine un travail déjà commencé pendant ses heures régulières de travail.

**19.05** Erreur dans l'assignation du remplacement

Advenant que du temps supplémentaire attribué soit annulé à moins de quatre (4) heures du début de celui-ci, l'employé aura droit au paiement de quatre (4) heures sans toutefois devoir se présenter sur les lieux de travail.

Un employé qui constate une erreur dans l'assignation du temps supplémentaire a trente (30) jours de calendrier pour soulever, par écrit, la situation à son chef aux opérations en spécifiant la date et le lieu d'assignation du temps supplémentaire.

---

**ARTICLE - 19 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

---

Une analyse de la situation exposée sera complétée et une réponse écrite sera envoyée à l'employé dans les dix (10) jours de calendrier suivant la réception.

Si, suite à l'analyse, il s'avère qu'il y a effectivement eu erreur dans l'assignation du temps supplémentaire, la situation sera corrigée en offrant à deux (2) occasions au maximum, lors du remplacement prévisible, un (1) quart de travail en temps supplémentaire pour un nombre d'heures équivalent à celui qu'il aurait dû se voir offrir, n'eût été de l'erreur. Les caractéristiques du quart seront également similaires soit jour ou nuit et jour de semaine ou fin de semaine.

Si des heures de refus en lien avec cette erreur ont été octroyées, celles-ci seront retirées.

- 19.06** L'employé qui, au cours de la journée, n'a pas fait tout le temps requis doit faire le temps requis pour compléter ses heures régulières avant d'avoir droit à du temps supplémentaire.
- 19.07** L'employé appelé à témoigner sur ordre de la direction, suite à l'exercice de ses fonctions, en dehors de ses heures régulières de travail devant une Cour de justice pour le compte de la Ville, a droit aux heures passées à cet endroit avec un minimum de quatre (4) heures à son taux de temps supplémentaire (selon les dispositions de la clause 19.01 de la présente convention).
- 19.08** L'employé appelé à intervenir, suite à la demande d'aide d'une autre ville, reçoit le taux de salaire auquel il a droit, majoré de cent pour cent (100%) l'heure, que ce soit en surtemps ou en temps régulier.
- 19.09** L'employé convoqué par la direction ou par les autorités de la Ville lorsqu'il est en congé est payé au taux du temps supplémentaire de la clause 19.01.
- 19.10** L'employé requis à témoigner devant une Cour de justice, et ce, suite à l'exercice de ses fonctions, lorsqu'il est en vacances, peut opter pour que la ou les journées concernées de vacances où il a été requis de témoigner soient reportées à une date ultérieure et la date du report est fixée après entente avec la direction.
- 19.11** Lorsqu'un employé retraité est appelé à témoigner devant une Cour de justice, pour une cause découlant de l'exercice de ses fonctions alors qu'il était au service de la Ville, il a droit à la rémunération au taux de temps supplémentaire pour le temps fait à la Cour et pour le temps nécessaire à l'étude et à la préparation de ladite cause lorsqu'il est accompagné d'un représentant officiel de Ville de Laval.
- 19.12** L'employé convoqué à un processus de promotion ou de sélection par la direction ou par les autorités de la Ville, lorsqu'il est en congé, est payé de la façon suivante :
- a) deux (2) heures de temps supplémentaire pour la première évaluation;
  - b) quatre (4) heures de temps supplémentaire total pour la deuxième et troisième évaluation.

---

**ARTICLE - 19 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

---

**19.13**      Accumulation de temps supplémentaire à taux et demia. Pompier

Le pompier peut, s'il le désire, accumuler et convertir en congé un maximum de quatre-vingt-quatre (84) heures au cours d'une même année, représentant cinquante-six (56) heures de travail effectué au cours de cette même année, au taux de temps supplémentaire applicable, tel que décrit à la clause 19.01 a).

Les jours de congé ainsi accumulés sont repris après entente avec la direction. S'il y a entente, ils sont pris en quart complet de travail de dix (10), quatorze (14) ou vingt-quatre (24) heures.

Aux fins du présent article, lorsque le pompier fait une demande vingt-quatre (24) heures à l'avance mais pas plus de soixante-douze (72) heures, le paragraphe précédent ne sera pas appliqué si une absence qui occasionne du temps supplémentaire survient après ce temps.

Lorsqu'un pompier suit des cours approuvés par le Service, il est loisible à la direction d'autoriser une remise de cinq (5) heures de sa banque de temps accumulé de façon à ce qu'il puisse se présenter à son cours, si ce congé n'occasionne pas de temps supplémentaire.

Les heures accumulées non utilisées en congé au 1<sup>er</sup> décembre sont remboursées au pompier au taux du temps régulier le ou vers le 15 décembre de chaque année.

b. Employé de la division prévention

L'employé de la Division prévention peut, s'il le désire, accumuler et convertir en congé un maximum de soixante-quinze (75) heures au cours d'une même année, représentant cinquante (50) heures de travail effectué au cours de cette même année, au taux de temps supplémentaire, tel que décrit à la clause 19.01 a).

Cinq (5) fois par année, un minimum de trois (3) heures de congé peut être accordé et appliqué au début ou à la fin d'une journée de travail régulière.

Les jours de congé ainsi accumulés sont repris après entente avec la direction et doivent respecter les présences minimales décrites à la clause 17.05 e).

---

**ARTICLE - 19 -       TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)**

---

À la fin de l'année, le solde d'heures non utilisées au 1<sup>er</sup> décembre est remboursé aux employés de la Division prévention au taux du temps régulier le ou vers le 15 décembre de chaque année.

**19.14                   Accumulation de temps supplémentaire à taux simple**

L'employé qui a effectué des heures supplémentaires aux fonctions de chargé de projet, pompier-instructeur, lieutenant instructeur, chargé de projet section technique et à la division prévention peut choisir de ne pas être rémunéré et obtenir des congés compensatoires correspondant au nombre d'heures supplémentaires effectuées.

Ces congés doivent être repris à l'intérieur de la même année de calendrier et doit être autorisé par le représentant du Service.

Pour les périodes du 15 juin au 1<sup>er</sup> septembre et du 15 décembre au 5 janvier, l'employé doit formuler sa demande de vingt-quatre (24) à soixante-douze (72) heures avant la prise du congé.

Les heures ainsi accumulées qui n'ont pas été utilisées en congé au cours d'une année sont payées à l'employé au taux applicable (150%), le ou vers le 31 janvier.

Il est entendu que les heures déjà accumulées à la date de signature de la convention collective pourront être reprises, au plus tard le 31 décembre 2021, selon les modalités de la convention précédente.

Dans le cas contraire, les heures non utilisées seront payées au taux applicable (150%) le ou vers le 31 janvier 2022.

---

**ARTICLE - 20 - INTERVENTION NAUTIQUE**

---

- 20.01** Le Service maintient les opérations de recherche en surface de l'eau, de sauvetage nautique ainsi que de sauvetage sur glace, et ce, pour la durée de la présente convention.
- a) Pour la surveillance ou les interventions nautiques, maintenir un équipage minimal de deux (2) pompiers pour une embarcation de quatre (4) mètres et moins et de trois (3) pompiers pour une embarcation de plus de quatre (4) mètres. En tout temps, un minimum de deux (2) embarcations seront dépêchées sur les lieux et un (1) officier doit être affecté à chaque embarcation.
  - b) Maintenir à jour un programme de formation et de rappel de formation, incluant les aspects d'utilisation, de conduite des embarcations, de sauvetage sur l'eau et sur glace aux pompiers flottants et volants du Service, ainsi qu'aux pompiers faisant partie d'une équipe nautique ou de sauveteur sur glace.
  - c) Maintenir en service des embarcations qui sont conformes au Règlement sur les abordages, et plus particulièrement à la partie C de la Section 3 concernant les feux et les marques.
  - d) Maintenir en devoir un minimum de quatre (4) embarcations, malgré les mises hors service pour raisons d'entretien ou de bris mécanique.
  - e) Maintenir un système de communication VHF sur toutes les embarcations.

---

## ARTICLE - 21 - JOURS DE FÊTE

---

### POMPIERS

**21.01** La Ville accorde quatre-vingt-quatre (84) heures de congés fériés intégrées au salaire régulier du pompier et quatre-vingt-quatre (84) heures payées à un taux horaire défini par le traitement annuel divisé par deux mille deux (2002) heures, dont la moitié payable le ou vers le 15 juin et l'autre moitié payable le ou vers le 15 décembre, et qui ne sont pas intégrées au salaire régulier du pompier. Un jour de fête est l'équivalent de douze (12) heures.

Si l'un de ces jours ou demi-jours tombe un samedi ou un dimanche, la fête est observée le jour ouvrable précédant ou suivant la fête.

**21.02** Lorsque le pompier quitte le Service, il a droit, au moment de son départ, aux jours fériés survenus depuis la date de son dernier versement jusqu'à la date de son départ. La computation de ces jours est basée sur l'énumération suivante :

- le Premier de l'An ;
- le Vendredi Saint ;
- la Fête des Patriotes ;
- la Fête Nationale ;
- le jour du Canada ;
- la Fête du Travail ;
- l'Action de Grâce ;
- le jour de Noël.

**21.03** Tout jour de fête chômé et payé doit être affiché dans les casernes au moins sept (7) jours avant ladite fête.

### EMPLOYÉS DE LA DIVISION PRÉVENTION

**21.04** Les jours suivants sont des jours chômés et payés à l'employé à leur taux régulier :

- l'après-midi de la veille du Premier de l'An ;
- le Premier de l'An ;
- le lendemain du Premier de l'An ;
- la Fête Nationale ;
- le jour du Canada ;
- l'après-midi de la veille de Noël ;
- le jour de Noël ;
- le lendemain du jour de Noël ;
- un jour et demi (1 ½) entre les fêtes de Noël et du Premier de l'An ;

---

**ARTICLE - 21 - JOURS DE FÊTE (suite)**

---

- 21.05** Lorsque survient une fête, tous les employés sont en congé en même temps. Il y a donc suspension de l'horaire pour toujours maintenir une semaine minimale de quatre (4) jours/semaine, sauf pour la Fête Nationale.
- 21.06** Si l'un des jours ou demi-jours ci-haut mentionnés tombe le samedi ou le dimanche, la fête est observée le jour ouvrable précédant ou suivant la fête.
- Si ces congés coïncident avec la période de vacances annuelles, ils sont ajoutés à la période de vacances ou à d'autres dates ultérieures dans la même année, tout en respectant les présences minimales prévues à la clause 17.05 d). Pour les vacances prises durant le temps des fêtes, il est entendu que les congés ainsi déplacés peuvent ajoutés immédiatement avant ou après la période de vacances.
- 21.07** Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, l'employé doit être à son poste le jour qui précède et qui suit le jour de fête chômé, à moins que son absence n'ait été autorisée par la direction ou par toutes dispositions prévues aux présentes.

---

**ARTICLE - 22 - VACANCES ANNUELLES PAYÉES**

---

**22.01** Seuls les employés régis par la présente, apparaissant sur la liste de paie au moment de l'assignation des vacances, ont droit aux vacances pour l'année courante.

**22.02** La période de service continu donnant droit aux vacances s'établit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année. La période régulière de vacances est établie du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année et inclut un minimum de cinquante-deux (52) semaines de choix de vacances. La semaine de travail qui débute au cours d'une année est réputée faire partie de cette même année et non de celle qui suit. Les vacances doivent être prises annuellement.

**22.03** Aucune absence avec salaire prévue par la convention et autorisée par la Ville ne constitue une interruption de service continu.

**22.04** Aux fins d'application des dispositions de l'article 22 des présentes, les termes « service » et « service continu » sont assimilés à l'ancienneté.

**22.05** Vacances – Pompiers

- a) Tout pompier ayant moins d'un (1) an de service au 31 décembre a droit à des vacances chômées payées égales au prorata de deux (2) semaines de calendrier correspondant à la période travaillée au cours de l'année précédente.
- b) Le pompier dont les vacances à l'alinéa 22.05 a) comportent une fraction de jour peut soit :
  - 1. opter pour le paiement en argent de cette dite fraction de vacances au taux horaire régulier ; ou
  - 2. opter de compléter une journée entière de vacances à même ses jours fériés dus (article 21), son temps supplémentaire cumulé en vertu de la clause 19.13 et ce, sur autorisation de la direction du Service.
- c) Tout pompier ayant un (1) an, mais moins de trois (3) ans de service continu, a droit à deux (2) semaines de vacances, avec plein salaire.
- d) Tout pompier ayant trois (3) ans, mais moins de sept (7) ans de service continu, a droit à trois (3) semaines de vacances, avec plein salaire.
- e) Tout pompier ayant sept (7) ans, mais moins de quinze (15) ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances, avec plein salaire.
- f) Tout pompier ayant quinze (15) ans de service continu a droit à cinq (5) semaines de vacances, avec plein salaire.

---

**ARTICLE - 22 - VACANCES ANNUELLES PAYÉES (suite)**

---

- g) Tout pompier ayant seize (16) ans de service continu à droit annuellement aux vacances additionnelles suivantes, avec plein salaire, jusqu'à un maximum de six (6) semaines de vacances :

<b>Années de service au 1<sup>er</sup> janvier</b>	<b>Vacances additionnelles aux 5 semaines déjà allouées</b>
16 ans à 18 ans inclusivement	1 période de travail de 14 heures
19 ans à 21 ans inclusivement	1 quart de travail de 24 heures ou 1 période de travail de 10 heures et 1 période de travail de 14 heures
22 ans	1 période de travail de 10 heures et 1 quart de travail de 24 heures ou 2 périodes de travail de 10 heures et 1 période de travail de 14 heures

- h) Tout employé ayant atteint vingt-trois (23) ans de service continu a droit à six (6) semaines de vacances, avec plein salaire

**22.06 Vacances – Employés de la division Prévention**

- a) Tout employé n'ayant pas complété douze (12) mois de service continu au 31 décembre, a droit à huit heures cinquante (8.50) de vacances par mois, jusqu'à concurrence de soixante-huit (68) heures ouvrables, avec plein salaire ;
- b) Tout employé ayant un (1) an, mais moins de trois (3) ans de service continu, a droit à deux (2) semaines de vacances, avec plein salaire ;
- c) Tout employé ayant trois (3) ans, mais moins de sept (7) ans de service continu, a droit à trois (3) semaines de vacances, avec plein salaire ;
- d) Tout employé ayant sept (7) ans, mais moins de quinze (15) ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances, avec plein salaire ;
- e) Tout employé ayant quinze (15) ans de service continu a droit à cinq (5) semaines de vacances, avec plein salaire ;
- f) Tout employé ayant seize (16) ans de service continu à droit, en sus de ses cinq (5) semaines de vacances, à quatre heures et quart (4.25h) additionnelles de vacances, avec plein salaire. Pour chaque année subséquente, il a droit à quatre heures et quart (4.25h) additionnelles de vacances jusqu'à un maximum de six (6) semaines de vacances, avec plein salaire. Lorsqu'un employé a droit à une fraction de semaine, ces journées ou demi-journées peuvent être prises séparément, une (1) journée de vacances équivaut à huit heures et demie (8.50h).

---

**ARTICLE - 22 - VACANCES ANNUELLES PAYÉES (suite)**

---

**22.07** Un employé peut exprimer un maximum de cinq (5) choix de vacances, dont un (1) doit nécessairement compter un minimum de deux (2) semaines consécutives, tout en respectant les ratios de vacances prévus aux clauses 22.16 et 22.17 :

Les employés doivent, dans un premier temps procéder à des choix de vacances pour des semaines complètes. Une fois les choix de semaines complètes effectués, les employés qui auront des soldes d'heures résiduelles à chômer pourront transmettre leur demande en respectant les ratios prévus à 22.16 et 22.17.

- L'employé procède à un premier (1<sup>er</sup>) choix de la période de vacances ;
- le deuxième (2<sup>e</sup>) choix de la période de vacances ne peut être fait que lorsque tous les employés ont exprimé leur premier (1<sup>er</sup>) choix ;
- le troisième (3<sup>e</sup>) choix de la période de vacances ne peut être fait que lorsque tous les employés ont exprimé leur deuxième (2<sup>e</sup>) choix ;
- le quatrième (4<sup>e</sup>) choix de la période de vacances ne peut être fait que lorsque tous les employés ont exprimé leur troisième (3<sup>e</sup>) choix ;
- le cinquième (5<sup>e</sup>) choix de la période de vacances ne peut être fait que lorsque tous les employés ont exprimé leur quatrième (4<sup>e</sup>) choix ;
- le choix de vacances exprimé par un employé, lorsqu'il est inscrit sur la formule à cet effet, ne peut être modifié par la direction lorsque ledit choix est conforme aux dispositions des clauses 22.16 et 22.17. Copie de ce choix est transmis à l'Association.

Les employés ayant droit à des fractions de vacances en vertu des clauses 22.05 g) et 22.06 f) pourront compléter leur choix uniquement lorsque tous les choix pour des semaines complètes auront été exprimés.

Si l'employé se retrouve avec une fraction de quart de travail, il pourra opter pour compléter une journée entière de vacances à même ses jours fériés dûs (article 21), ou utiliser son temps supplémentaire cumulé (clauses 19.13, 19.14), et ce, sur autorisation de la direction du Service.

**22.08** a) Lorsqu'un employé est absent pour cause de maladie, il peut recevoir pour la période dite « court terme » (clause 24.08 a) de la convention collective) un montant représentant la différence entre quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire prévu la clause 24.08 a) de la convention collective et cent pour cent (100%) de son salaire, et ce, jusqu'à épuisement de la somme d'argent représentant le montant global du solde des vacances annuelles non utilisées auxquelles l'employé a droit pour la période se terminant le 31 décembre.

---

**ARTICLE - 22 - VACANCES ANNUELLES PAYÉES (suite)**

---

- b) Si, à la fin de la période de prise des vacances mentionnée à la clause 22.02, un employé est absent pour cause de maladie, d'accident ou est absent en congé pour raison familiale ou parentale, la Ville peut, à la demande de l'employé, reporter à l'année suivante le congé annuel. À défaut de reporter le congé annuel, le Service doit verser l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle l'employé a droit.

**22.09** Les droits prévus à la clause 22.08 se terminant le 31 décembre de chaque année, l'employé encore en maladie « court terme » à cette date ne peut réclamer le paiement du solde de ses vacances annuelles.

**22.10** L'employé absent pour cause de maladie naturelle qui désire devancer ses vacances doit en faire la demande par écrit à la direction. Si cette demande est accordée, l'employé est considéré en vacances plutôt qu'en maladie, pour la durée de ses congés annuels ainsi devancés.

**22.11** L'employé qui quitte le Service a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés au moment du départ.

**22.12** Lorsque plusieurs employés ont la même date d'ancienneté, le choix se fait par ordre alphabétique de A à Z pour les années impaires et de Z à A pour les années paires.

**22.13** La liste annuelle de vacances doit être disponible sur les réseaux informatiques de la Ville au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

**22.14** Un employé peut demander par écrit au Service de modifier sa date de prise de vacances si cette semaine est disponible. Un seul changement par choix de vacances de période de vacances peut être effectué.

Aucune autre demande de changement de choix de vacances ne peut être demandée par la suite de l'acceptation par le Service d'un changement fait par un employé.

---

**ARTICLE - 22 - VACANCES ANNUELLES PAYÉES (suite)**

---

**22.15** L'employé qui est victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle et qui n'est pas rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut :

- a) Se faire verser l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle il a droit, sous réserve de l'approbation de la direction du Service ;
- b) Reporter ses vacances dans la même année en considérant les ratios de vacances prévus aux clauses 22.17 et 22.18. Advenant qu'il ne reste pas assez de jours pour remettre les vacances dans l'année de l'accident ou si le maximum prévu aux clauses 22.17 et 22.18 de la présente convention est atteint, celles-ci sont reportées l'année suivante en tout ou en partie dépendant du nombre de jours pris dans l'année de l'accident ;

Si l'absence se prolonge une deuxième (2<sup>e</sup>) année, les jours de vacances accumulés de la première (1<sup>ère</sup>) année sont repris durant cette deuxième (2<sup>e</sup>) année s'il revient au travail au cours de cette deuxième (2<sup>e</sup>) année ;

S'il ne revient pas au travail la deuxième (2<sup>e</sup>) année, les jours accumulés la première (1<sup>ère</sup>) année sont reportés et remis lorsqu'il revient au travail, en plus des vacances auxquelles il a droit au cours de l'année de son retour au travail.

Toute absence pour raison d'accident de travail ou de maladie professionnelle qui se prolonge sur une deuxième (2<sup>e</sup>) année de référence ne donne droit à aucune accumulation de vacances pour cette deuxième (2<sup>e</sup>) année de référence et toute autre année supplémentaire. Les vacances reportées sont prises après que les choix des autres employés ont été faits.

---

**ARTICLE - 22 - VACANCES ANNUELLES PAYÉES (suite)**

---

**22.16 Ratios vacances - Pompiers**

La direction du Service accorde les périodes vacances aux pompiers en respectant les maximums prévus ci-après, étant entendu que si le calcul obtenu est supérieur à un nombre entier, il est arrondi au nombre supérieur suivant. (Exemple : 10 lieutenants sur une équipe X 0.25 (25%) = 2.5 majoré = 3 lieutenants de l'équipe peuvent être en vacances en même temps).

- a) Le choix de vacances des pompiers flottants est effectué par ordre d'ancienneté dans le Service, de telle sorte qu'un nombre maximal de 12.5% des pompiers flottant peuvent s'absenter en même temps. Ceux-ci ne peuvent toutefois choisir des périodes de vacances annuelles entre le 15 juin et le 1<sup>er</sup> septembre de même qu'entre le 15 décembre et le 5 janvier de chaque année ;
- b) Le choix de vacances des pompiers est effectué par ordre d'ancienneté dans le Service, de telle sorte qu'un nombre maximal de 25% des pompiers par groupe et par caserne peuvent s'absenter en même temps ;
- c) Le choix de vacances des lieutenants aux opérations est effectué par ordre d'ancienneté dans le Service, de telle sorte qu'un nombre maximal de 25% des lieutenants par groupe, pour l'ensemble des casernes ;
- d) Le choix de vacances des lieutenants instructeurs est effectué par ordre d'ancienneté dans le Service, de telle sorte qu'un nombre maximal de 50% des lieutenants instructeur pour l'ensemble des groupes ;
- e) Le choix de vacances des capitaines est effectué par ordre d'ancienneté dans le Service, de telle sorte qu'un nombre maximal de 25% des capitaines par groupe.
- f) En cas d'égalité d'ancienneté, l'ordre alphabétique s'applique ;
- g) Une semaine de vacances s'établit du lundi au dimanche inclusivement.

---

**ARTICLE - 22 - VACANCES ANNUELLES PAYÉES (suite)**

---

**22.17** Ratios vacances - employés de la division prévention

Le choix de vacances des employés de la division prévention est effectué en tenant compte de l'ancienneté par groupe (A et B), tel que décrit au tableau des présences minimales au bureau de la Division prévention. Une semaine de vacances s'établit du samedi au vendredi inclusivement.

La direction du Service accorde les périodes vacances aux employés de la division prévention en tenant compte de l'ancienneté par groupe (A et B) et respectant les maximums prévus ci-après, étant entendu que si le calcul obtenu est supérieur à un nombre entier, il est arrondi au nombre supérieur suivant. (Exemple : 7 inspecteurs sur un groupe X 0.25 (25%) = 1.75 majorés = 2 inspecteurs du groupe peuvent être en vacances en même temps).

- Lieutenants : 33%
- Inspecteurs-enquêteurs : 33%
- Inspecteurs : 25% par groupe

**22.18** L'indemnité de vacances annuelles versée en vertu du présent article, équivalant au quantum prévu à la convention collective, peut être majorée à 4% du salaire brut gagné durant l'année de référence pour l'employé qui détient d'un (1) ans à trois (3) ans de service continu ou à 6% du salaire brut gagné durant l'année de référence pour l'employé qui détient trois (3) ans de service continu et plus.

Telle majoration de l'indemnité de vacances à laquelle l'employé a droit, s'il y lieu, lui sera payé le ou vers le 31 mars de l'année qui suit la prise des vacances annuelles.

**23.01** Tout employé bénéficie d'une absence, sans retenue de salaire, dans les cas suivants, et ce, sans affecter le crédit en maladie.

- a) À l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant : cinq (5) jours de calendrier consécutifs entre la date du décès et celle des funérailles.
- b) À l'occasion du décès ou jour des funérailles du père, de la mère : trois (3) jours de calendrier consécutifs entre la date du décès et celle des funérailles et deux (2) jours sans salaire.
- c) À l'occasion du décès d'un frère, d'une sœur : deux (2) jours de calendrier consécutifs entre la date du décès et celle des funérailles et trois (3) jours sans salaire.
- d) À l'occasion du décès ou des funérailles du grand-père, grand-mère, petits-enfants, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru : un (1) jour de calendrier entre la date du décès et celle des funérailles.
- e) À l'occasion de la naissance, de l'adoption ou du baptême de son enfant ou d'une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine : deux (2) jours.

L'employé peut aussi s'absenter, sans salaire, pendant trois (3) autres journées.

Ce congé peut être fractionné en journée, à la demande de l'employé. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours de calendrier qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou des quinze (15) jours de calendrier qui suivent le baptême de l'enfant.

- f) À l'occasion du mariage du père, de la mère, d'un enfant ou l'enfant du conjoint, d'un frère, d'une sœur : un (1) jour.
- g) A l'occasion de son premier mariage ou union civile : cinq (5) jours de calendrier consécutifs précédant ou suivant le mariage et à l'occasion de mariages ou unions civiles subséquents : trois (3) jours de calendrier consécutifs précédant ou suivant le mariage.

---

**ARTICLE - 23 - CONGÉS (suite)**

---

- h) Lors du décès d'un employé au travail, les employés du groupe et de la caserne dans laquelle le l'employé décédé travaillait bénéficient du temps nécessaire pour assister aux funérailles, sans perte de salaire.
- i) L'un des jours d'absences prévus aux alinéas a), b) et c) peut être pris lors de la mise en terre, de l'incinération ou de la messe des cendres si celui-ci ne coïncide pas avec la période ci-dessus mentionnée.
- j) À l'occasion de son déménagement : un (1) quart de vingt-quatre (24) heures ou une période de dix (10) ou quatorze (14) heures par année sans salaire.

**23.02** Lorsque l'absence en vertu de l'article 23 coïncide avec un échange de congé travaillé, les dispositions de la clause 18.06 s'appliquent.

**23.03** Dans les cas mentionnés aux alinéas, a) b) c) d) e) f) h) et i) de la clause 23.01, ces absences ne s'appliquent pas si elles coïncident avec tout congé ou vacances en vertu de la présente convention.

**23.04** Dans tous les cas, l'employé doit avertir son supérieur avant son départ et doit produire, sur demande, dans un délai maximal de cinq (5) semaines, la preuve ou l'attestation de ces faits. Dans le cas du non-respect du délai, l'employé est considéré en absence sans permission et le temps en cause lui est enlevé sur son traitement.

**23.05** Dans le présent article, le mot « jour » veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

**23.06** Tout employé ayant complété trente-six (36) mois de service continu peut bénéficier d'une (1) journée additionnelle par année avec salaire pour l'ensemble des événements mentionnés à la clause 23.01. Cette journée additionnelle doit être prise la journée à travailler sur l'horaire régulier précédant et/ou suivant la prise des congés mentionnés à la clause 23.01.

---

**ARTICLE - 23 - CONGÉS (suite)**

---

**23.07** Le nombre d'heures requises de congé est accordé à l'employé ou recrue appelé comme juré ou témoin pour une cause où ni lui, ni la Ville de Laval ne sont partie. La Ville paie la différence entre son salaire et les frais de taxation, à l'exception faite des sommes pour chambre, repas et transport. Pour les convocations de plus d'une journée, l'employé bénéficie du nombre de jours requis de congé.

**23.08** **Congé pour raisons personnelles**

L'employé peut, avec l'approbation du Directeur ou d'un cadre supérieur, et pour autant qu'il puisse être remplacé sans frais additionnels pour le Service, prendre cinq (5) jours ouvrables de congé pour raisons personnelles, en une (1) seule ou plusieurs périodes, sans toutefois dépasser cinq (5) fois. Ces journées d'absences sont sans salaire.

**23.09** **Congé pour obligations familiales**

- a) L'employé peut s'absenter en dix (10) occasions par année, sans salaire, 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 de sa conjointe, ou en raison de l'état de santé de son conjoint ou de sa conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un de ses grands-parents. L'employé doit prévenir son officier supérieur dès que possible, s'il est au travail, avant de quitter son poste.

Chaque occasion correspond à une (1) journée et une (1) journée peut être fractionnée avec la permission du Directeur ou d'un cadre supérieur. Chaque heure d'absence au travail sera automatiquement déduite du solde de sa banque de maladie pour l'année en cours.

- b) Un employé peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent (au sens de la Loi sur les Normes) ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régis par le code des professions (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois. Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, cette période d'absence est d'au plus cent-quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

**23.10      Congé de maternité**

- a) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines. Elle peut répartir son congé avant ou après la date prévue pour l'accouchement, mais ne peut commencer avant le début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date à laquelle est prévu l'accouchement.

La date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle l'employée a quitté son travail, en autant que la durée totale du congé maternité et du congé parental n'excède pas soixante-dix (70) semaines continues. Si l'employée veut reprendre son travail avant l'expiration de la durée du congé maternité et/ou parental prévu à la Loi sur l'assurance parentale elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi, à ce moment, ne met pas sa santé en danger.

L'employée qui ne se présente pas au travail dans un délai maximum de soixante-dix (70) semaines après la date de l'accouchement est présumée avoir démissionné à moins qu'elle ait fait la demande d'un autre congé.

- b) Durant le congé maternité, l'employée qui le désire continue de profiter des avantages du régime de rentes de Ville de Laval et du régime d'assurance collective, en autant qu'elle verse sa quote-part des cotisations prévues auxdits régimes.
- c) Si une ou plusieurs des fêtes chômées énumérées à l'article 21 de la convention collective coïncident avec la période de congé de maternité, elles sont reportées à la fin dudit congé, à l'intérieur de l'année qui suit la date de l'accouchement ou elles sont payées à la fin de la période de prestation après que l'employée en ait fait la demande, par écrit, à la Ville.
- d) En raison d'un mauvais état de santé relié à son accouchement, l'employée peut, immédiatement après son congé de maternité de dix-huit (18) semaines, bénéficier de l'application de l'article 24 de la convention collective.
- e) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de la naissance, l'employée est rémunérée conformément aux dispositions de l'article 24 de la convention collective.
- f) Lorsque survient une interruption de grossesse après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de la naissance, l'employée a droit au congé de maternité prévu à la présente convention collective lequel se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la date de l'accouchement.

---

**ARTICLE - 23 - CONGÉS (suite)**

---

- g) L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisée a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Les modalités suivant lesquelles ce droit s'exerce doivent faire l'objet d'une entente préalable avec la direction du Service.
- h) La computation de service continu pour fins de détermination du taux de traitement, d'accumulation de crédits en maladie, de vacances, d'ancienneté ainsi que pour tout autre avantage ou privilège prévu à la convention collective n'est en aucun cas suspendue pour toute la durée du congé de maternité.

**23.11** L'employée enceinte qui n'a pas encore pris son congé maternité et qui doit s'absenter en raison d'un mauvais état de santé relié à sa grossesse est rémunérée conformément aux dispositions de l'article 24 de la convention collective; par contre, ces dispositions cessent de s'appliquer à partir du début de la seizième (16e) semaine précédant la date probable de la naissance ou durant toute période au cours de laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

**23.12** Sous réserve des dispositions prévues à la loi et moyennant une demande accompagnée de la présentation d'un certificat médical et l'approbation préalable du médecin de la Ville, l'employée accomplissant une tâche comportant des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître peut être assignée à d'autres tâches, reliées à la fonction que l'employée occupe.

Dans l'éventualité où le Service des incendies ne puisse assigner l'employé à d'autres tâches, la Ville pourra retourner l'employée à la maison à la condition que le retrait préventif soit accepté par la CNESST et qu'elle accepte de lui verser l'indemnité reconnue par la loi. Dans un tel cas, l'employée est rémunérée selon les modalités de la clause 25.02 de la convention collective.

**23.13** **Congé parental**

- a) Tout employé, qui à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant a droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

Durant le congé parental, l'employé qui le désire continue de profiter des avantages du régime de rentes de Ville de Laval et du régime d'assurance collective, en autant qu'elle verse sa quote-part des cotisations prévues auxdits régimes.

- b) Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié à l'employé dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où l'employé quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui ait été confié.
- c) Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à la Ville indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.
- d) Un employé peut se présenter au travail avant la date prévue mentionnée dans l'avis après avoir donné à la Ville un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- e) La computation de service continu pour fins de détermination du taux de traitement, d'accumulation de crédits en maladie, de vacances, d'ancienneté ainsi que pour tout autre avantage ou privilège prévu à la convention collective n'est en aucun cas suspendue pour toute la durée du congé parental.
- f) L'employé qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à la Ville est présumé avoir démissionné.

**23.14      Congé de paternité**

- a) L'employé qui, suite à une demande de prestations en vertu de *la Loi sur l'assurance parentale*, est déclaré éligible à des prestations en vertu de ce régime, pourra prendre:
  - Un congé de paternité sans salaire correspondant au régime de base de cinq (5) semaines;

Ou

  - Un congé de paternité sans salaire correspondant au régime particulier de trois (3) semaines.

Le congé de paternité peut être pris à n'importe quel moment, mais il ne peut commencer avant la semaine de la naissance de l'enfant et doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance de l'enfant.

---

**ARTICLE - 23 - CONGÉS (suite)**

---

- b) Le Service permet le fractionnement du congé de paternité en deux (2) périodes non consécutives, chacune devant être d'une durée minimale d'une (1) semaine
- c) Il est de la responsabilité de l'employé d'entreprendre les démarches nécessaires pour se voir octroyer les allocations prévues en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.
- d) Durant le congé de paternité, l'employé qui le désire continue de profiter des avantages du régime de rentes de Ville de Laval et du régime d'assurance collective, en autant qu'elle verse sa quote-part des cotisations prévues auxdits régimes.
- e) La computation de service continu pour fins de détermination du taux de traitement, d'accumulation de crédits en maladie, de vacances, d'ancienneté ainsi que pour tout autre avantage ou privilège prévu à la convention collective n'est en aucun cas suspendue pour toute la durée du congé paternité.

**23.15** L'employé qui désire se prévaloir d'un congé prévu aux clauses 23.10, 23.13 et 23.14 doit compléter le formulaire approprié, en indiquant la date de début du congé et celle de son retour.

Cette demande doit être accompagnée des pièces justificatives. L'original du formulaire doit être envoyé, au moins trois (3) semaines avant le départ en congé, à la Division administration qui acheminera une copie au Service des ressources humaines. Le délai peut être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue

L'employée en congé maternité de même que l'employé en congé de paternité ou parental, pourra recevoir une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire régulier et la prestation d'assurance parentale payable en vertu du Régime québécois d'assurance parentale. L'indemnité ainsi versée ne peut excéder 25% de la prestation du régime, sous réserve des modalités qui y sont prévues. Elle sera déduite du solde des vacances annuelles non utilisées auxquelles l'employé a droit en vertu des clauses 22.05 et 22.06.

Ce faisant, les vacances qui doivent être chômées en vertu de la loi seront financées par le résiduel de vacances, s'il y a lieu.

---

**ARTICLE - 23 - CONGÉS (suite)**

---

**23.16** Congé à traitement différé

- a) Tout employé régulier peut bénéficier d'un congé à traitement différé lorsqu'il a acquis sept (7) ans d'ancienneté, incluant la période de paiement du congé.
- b) L'employé qui désire bénéficier d'un congé à traitement différé doit en faire la demande, par écrit, à la direction du Service. Une telle demande ne peut être refusée sans motif valable. La direction du Service définit le nombre maximal d'employés permanents qui peuvent s'absenter en même temps, étant entendu que ce nombre comprend toutes les absences prévisibles.
- c) Le congé à traitement différé se prend uniquement à la fin de la période d'étalement du revenu. Il est d'une durée de six (6) ou douze (12) mois complets continus.
- d) Au moment de sa demande, l'employé indique sa préférence quant aux dates de début et de fin de son congé à traitement différé. L'employé qui bénéficie d'un tel congé s'engage à réintégrer son emploi au terme de son congé à traitement différé pour une période au moins égale à la durée de son congé.
- e) Les périodes de participation au régime sont les suivantes :

<b>Durée du congé</b>	<b>* Durée de la participation au régime</b>	<b>% du salaire étalé</b>
6 mois	30 mois	80%
12 mois	60 mois	80%

\* La durée de la participation au régime comprend la période travaillée et la période du congé.

Au cours de la période de participation au régime, le total des absences pour maladie ou accident (excluant les quinze (15) premiers jours), lésion professionnelle ou sans salaire ne peut excéder six (6) mois. La durée du régime est alors prolongée d'autant. La date de prise du congé est alors reportée à une date convenue entre la Ville et l'employé.

Toute absence excédant six (6) mois interrompt automatiquement l'entente et la Ville rembourse à l'employé les sommes retenues aux fins du congé à traitement différé.

---

**ARTICLE - 23 -      CONGÉS (suite)**

---

f)      Avantages sociaux

Pendant la durée totale du régime de congé à traitement différé, l'employé régulier bénéficie des avantages prévus à la convention collective selon le pourcentage établi pour l'étalement du revenu.

g) Régime de retraite et assurance collective

i) Pendant la durée totale du régime de congé à traitement différé, les contributions de l'employé régulier au régime d'assurance collective sont calculées comme si son revenu n'était pas étalé.

ii) Pour la durée totale du régime de congé à traitement différé, l'employé régulier est réputé participer au régime de retraite tout comme s'il n'y avait aucune entente ni étalement de son revenu annuel. Les contributions de l'employé régulier sont donc celles qu'il verserait s'il recevait son plein traitement régulier.

iii) Durant la portion de paiement du régime de congé à traitement différé, l'employé régulier reçoit toute prime, allocation ou somme forfaitaire à laquelle il a droit comme si son traitement régulier n'était pas étalé.

Pendant la portion congé du régime de congé à traitement différé, l'employé régulier ne reçoit que le pourcentage de traitement auquel il a droit compte tenu de l'entent

---

## ARTICLE – 24            TRAITEMENT EN MALADIE

---

**24.01**            Le régime de traitement en maladie demeure en vigueur pour la durée de la présente convention collective.

**24.02**            i) Pompiers

- a)            Au cours du mois de janvier de chaque année, quatre-vingt (84) heures de congés de maladie sont mises à la disposition du pompier régulier. Ces heures sont payées d'avance le ou vers le 1<sup>er</sup> février de chaque année. Elles sont définies par le traitement annuel divisé par deux mille deux (2002).

Chaque absence pour maladie correspond à un (1) quart de travail de vingt-quatre (24) heures. Cependant le quart de travail de vingt-quatre heures peut être fractionné en deux (2) périodes, soit une de dix (10) heures et une de quatorze (14) heures. Le pompier qui s'absente pour maladie au cours de son quart de travail ne peut reprendre le service à l'intérieur du quart où il s'est absenté, et son traitement en est réduit que des heures réelles d'absence.

- b)            Lorsque le pompier à l'essai a terminé sa période de probation, la Ville lui rembourse ses heures de maladie accumulées au cours de l'année précédente au taux horaire décrit à l'alinéa a) du présent article.
- c)            Lorsqu'un pompier change de classe ou est promu en cours d'année, il reçoit une indemnité sur le solde des heures en congé de maladie non utilisées à cette date représentant la différence entre le taux horaire qu'il recevait au moment du paiement des heures de maladie et son nouveau taux horaire. Ces taux horaires sont ajustés, tel que décrit à l'alinéa a) du présent article.

Toutefois, le remboursement total des jours en maladie pour une année ne peut excéder deux (2) semaines de salaire, au taux ajusté décrit à la clause 24.02 a).

Les heures d'absence maladie sont déduites du crédit mis à la disposition du pompier suivant son nombre d'heures d'absence réelle.

ii) Employé de la Division prévention

Au cours du mois de janvier de chaque année, soixante-huit (68) heures de congé de maladie sont mises à la disposition de l'employé de la Division prévention. Ces heures sont payées d'avance le ou vers le 1<sup>er</sup> février de chaque année, au taux de salaire applicable

Les absences en congé de maladie sont sans salaire et sont déduites du traitement de l'employé jusqu'à concurrence de soixante-huit (68) heures par année.

---

**ARTICLE – 24            TRAITEMENT EN MALADIE (suite)**

---

Lorsque l'employé à l'essai a terminé sa période de probation, la Ville lui rembourse ses journées de maladie accumulées au cours de l'année précédente.

Lorsqu'un employé de la division prévention change de classe ou est promu en cours d'année, il reçoit une indemnité sur le solde des heures en congé de maladie non utilisées à cette date représentant la différence entre le taux horaire qu'il recevait au moment du paiement des heures de maladie et son nouveau taux horaire. Ces taux horaires sont ajustés, tel que décrit à l'alinéa a) du présent article.

Toutefois, le remboursement total des jours en maladie pour une année ne peut excéder trois (3) semaines de salaire.

Les heures d'absences maladie sont déduites du crédit mis à la disposition de l'employé de la Division prévention suivant son nombre d'heures d'absence réelle.

**24.03**            Les absences en congé de maladie sont sans salaire et sont déduites du traitement de l'employé jusqu'à concurrence de quatre-vingt-quatre (84) heures ou soixante-huit (68) heures par année, selon le cas.

**24.04**            Lors de sa démission, son renvoi, sa retraite ou son congé pour responsabilités parentales, tout employé régulier rembourse le solde des heures mises à sa disposition calculé au taux de salaire applicable à raison, de sept (7) heures par mois de service continu pour le pompier et huit heures cinquante (8.50) par mois de service continu, pour l'employé de la Division prévention.

**24.05**            Toutefois, dans tous ces cas de départ, l'employé régulier qui a déjà utilisé plus que la valeur d'absence maladie par mois de service continu décrit à la clause 24.04 est tenu de rembourser à la Ville l'excédent des heures qu'il n'a pas acquis au taux horaire décrit aux paragraphes 24.02 a).

**24.06**            À la demande de la Ville, l'employé régulier doit produire un certificat médical de son médecin traitant après la troisième (3<sup>e</sup>) journée d'absence.

**24.07**            a)            Dans tous les cas, la Ville peut faire examiner à ses frais un employé par le médecin de la Ville. Ce dernier décide si l'absence est motivée et il peut déterminer la date à laquelle l'employé peut reprendre son travail.

b)            Lorsque la Ville décide de faire subir un examen médical, interne ou externe, à un employé, elle défraie le coût du kilométrage établi selon l'article 38, de son domicile principal à l'endroit de la convocation par le médecin jusqu'à un maximum de quinze (15) dollars.

c)            Si l'employé n'est pas satisfait de la décision du médecin de la Ville, il peut se faire examiner par un médecin de son choix.

- d) S'il y a conflit d'opinion entre le médecin de la Ville et le médecin de l'employé, les médecins choisiront un troisième (3<sup>e</sup>) médecin qui agira comme arbitre médical, dont la décision sera finale.
- e) Les honoraires du troisième (3<sup>e</sup>) médecin sont payés à parts égales entre la Ville et l'employé régulier concerné.

**24.08**a) Indemnités hebdomadaires - Pompiers

En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident hors travail, le pompier est payé à chaque semaine par la Ville, après contrôle médical, au taux de quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire régulier, pour un maximum de vingt-six (26) semaines par période d'invalidité, incluant le solde au début de l'invalidité du crédit annuel de maladie du pompier, soit quatre-vingt-quatre (84) heures, tel que prévu à la clause 24.02.

Après expiration de ce maximum, le pompier a droit à la prestation d'invalidité de longue durée tel que prévue au contrat d'assurance collective.

b) Indemnité hebdomadaire - Employé de la Division prévention

En cas d'absence maladie consécutive ou non durant l'année, l'employé de la Division prévention est payé à chaque semaine par la Ville, après contrôle médical, au taux de quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire, pour une période maximum de vingt-six (26) semaines par maladie, après épuisement des soixante-huit (68) heures prévues à la clause 4.02 de la présente convention.

Les employés de la Division prévention sujets au terme de l'assurance-invalidité de longue durée sont indemnisés sur une base de trente-quatre (34) heures par semaine.

c) Définitions

Période d'invalidité : toute période continue d'invalidité totale ou une suite de périodes d'invalidité interrompues par une période de rémission de moins de quinze (15) jours de calendrier moins que la période subséquente d'invalidité totale ne soit attribuable à une maladie ou à un accident étranger à la cause d'invalidité précédente.

Période de rémission : période au cours de laquelle un employé qui était invalide cesse de l'être.

Invalidité totale : état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche l'employé de remplir toutes et chacune des tâches de sa fonction.

---

**ARTICLE - 25 - ACCIDENTS DU TRAVAIL**

---

Aux fins du présent article, lorsqu'il est utilisé seul, le terme « salarié » signifie une personne incluse dans l'unité de négociations détenue par l'accréditation de l'Association des pompiers de Laval.

**25.01** Le présent article est soumis à l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et de ses règlements dument adoptés.

Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice aux droits et obligations des parties découlant de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de la Province du Québec et de la présente convention collective, y compris entre autres les dispositions concernant la procédure de grief et d'arbitrage.

**25.02 Indemnisation**

- a) Dans tous les cas d'accident de travail ou maladie professionnelle, le salarié reçoit de la Ville une indemnité dont le montant, augmenté des prestations autrement payables, est tel que le revenu net du salarié, au cours de l'année civile, est égal au salaire net qu'il aurait reçu s'il était au travail.
- b) Le salaire net s'entend du traitement du salarié fixé par la convention collective en regard de son grade, incluant la prime premier répondant et la prime prévue à la lettre d'entente no. 2, le tout diminué de la somme des prélèvements faits aux fins de l'impôt des régimes publics, de son régime supplémentaire de rentes, de ses cotisations aux régimes d'assurance collective et syndicale. La cotisation syndicale doit continuer à être prélevée et remise à l'Association sans affecter le salaire net du salarié qu'il aurait reçu s'il était au travail.
- c) Le revenu net du salarié s'entend de la somme, pour l'année, des prestations payables en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, de son salaire net et de son indemnité diminuée des contributions perçues aux fins du régime supplémentaire de rentes de la Ville et des prélèvements qui auraient dû être effectués aux fins de l'impôt et des régimes publics sur un montant de salaire annuel égal au total de son salaire et de son indemnité.
- d) Pour fin de commodité administrative, les paiements effectués par la Ville à compter du début de l'invalidité sont régis par les dispositions suivantes. Le salarié reçoit à chaque période de paie :

---

**ARTICLE - 25 - ACCIDENT DU TRAVAIL (suite)**

---

1. Un montant représentant la compensation payable en vertu de la « *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* » que la Ville lui verse pour le compte de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec.
2. Un montant net égal à la différence entre son salaire net pour la période et les prestations payables en vertu de la « *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* » en acompte sur l'indemnité à laquelle il a droit.

Aux fins du paragraphe précédent, la Ville versera pour les 14 premiers jours de calendrier d'absence, une IRR basé sur le salaire de l'employé, incluant les heures supplémentaires générées par un remplacement prévisible affiché en caserne, qui lui avait été communiqué avant et qu'il aurait pu effectuer, n'eût été de son accident de travail ou maladie professionnelle;

- e) L'engagement de la Ville, tel que déterminé aux paragraphes a), b) et c), s'applique pour la durée d'incapacité permanente ou temporaire totale ou partielle qui rend le salarié incapable de remplir sa fonction, telle que déterminée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, et/ou jusqu'à l'âge normal de la retraite conformément aux dispositions de la clause 25.05 de la présente convention.
- f) Le salarié rembourse à la Ville toute somme d'argent qu'il perçoit en compensation de salaire par l'application de la « *Loi sur l'assurance automobile du Québec* » ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette Loi. Quant au reste, la « *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* » et ses modifications s'appliquent.
- g) Il est précisé que le salarié absent suite à un accident de travail est exonéré de cotisations au régime supplémentaire de rentes et au régime d'assurance collective.

**25.03** Dans tous les cas d'absence due à un accident du travail, la Ville, après réception de rapports appropriés ou pertinents en provenance de la CNESST à l'effet que la période de compensation est terminée, intègre ou non le salarié dans la fonction qu'il occupait eu égard aux exigences de sa fonction, à la condition physique du salarié et aux rapports médicaux. Telle décision peut faire l'objet d'un grief selon les dispositions de la présente convention collective.

**25.04** Lorsque la Ville est ou sera tenue de payer une compensation salariale à l'occasion ou à la suite d'une maladie ou d'un accident, elle est subrogée aux droits du salarié ou de ses dépendants et peut, au nom du salarié ou de ses dépendants, tant à l'égard de la Commission qu'à l'égard des tiers responsables, exercer tout recours.

---

**ARTICLE - 25 - ACCIDENT DU TRAVAIL (suite)**

---

La subrogation peut être exercée jusqu'à concurrence de tout ce que la Ville est appelée à payer, par la suite de la maladie ou de l'accident, sous réserve de tout recours du salarié pour l'excédent. Il est expressément convenu que les montants pouvant être accordés à titre de souffrances, inconvénients et perte de jouissance de la vie ne font pas l'objet de cette subrogation.

Cependant, si la Ville se trouve ensuite libérée de l'obligation de payer partie de la compensation recouvrée, la somme non utilisée est remboursable au salarié ou à ses ayants droits dans le mois suivant l'évènement qui détermine la cessation de cette obligation et la Ville remet au salarié, annuellement, un rapport détaillé de l'utilisation de la somme recouvrée comme compensation.

**25.05**

- a) Advenant le cas où un salarié blessé dans l'exercice de ses fonctions est incapable d'exécuter son travail régulier, la Ville l'assignera à toute autre fonction, à l'intérieur de l'unité de négociations, qu'elle jugera à propos compte tenu de son état de santé. Il conserve tous les droits et avantages prévus à la convention collective.
- b) Le salarié bénéficiant du paragraphe précédent aura droit à prendre sa retraite lorsqu'il sera éligible à prendre celle-ci sans pénalité actuarielle.

**25.06**

La prestation versée en vertu de la « *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* » à un salarié remplacé par la Ville à une autre occupation, à compter de son remplacement prévu à la clause 25.05 et pendant la durée de son service postérieur à ce remplacement, demeure la propriété de celui-ci et le salaire auquel il a droit n'en est pas affecté.

**25.07**

Le salarié convoqué dans sa propre cause devant les diverses instances de la CNESST est libéré sans perte de salaire.

**25.08**

L'horaire de travail du salarié absent pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, lorsqu'il est convoqué à la Cour, est établi comme suit :

- s'il est absent quatorze (14) jours consécutifs ou moins, il est réputé travailler selon son horaire normal de travail.
- S'il est absent plus de quatorze (14) jours consécutifs, il est réputé travailler sur la relève à laquelle il est assigné par la Cour. Toutefois, il bénéficie des dispositions des articles 19 et 38.

---

**ARTICLE - 25 - ACCIDENT DU TRAVAIL (suite)**

---

**25.09** À l'occasion d'un accident de travail, le salarié qui doit se rendre dans un centre hospitalier est payé au taux de temps supplémentaire, une fois sa journée terminée, jusqu'à un maximum de quatre (4) heures. Dans l'éventualité où le salarié doit compléter ses rapports au-delà de sa présence à l'hôpital, il est payé tel que prévu à la convention collective.

**25.10 Médecin traitant et évaluation médicale**

a) Le salarié a droit aux soins du professionnel de la santé de son choix. Si le salarié n'est pas en mesure de choisir le médecin, il peut, aussitôt qu'il est en mesure de le faire, choisir un autre médecin qui en aura la charge.

b) La Ville peut exiger que le salarié se soumette à l'examen du médecin désigné par la Ville chaque fois que le médecin traitant fournit un rapport médical à la Commission de la santé et sécurité du travail.

Dans tous les cas où la Ville décide de faire subir un examen médical au salarié, celui-ci peut, en tout temps, exiger une copie du rapport médical.

c) Le but de cet examen est de permettre à la Ville d'obtenir une opinion sur la relation entre la blessure ou la maladie du salarié d'une part et, d'autre part, l'accident que celui-ci a subi ou le travail qu'il exerce ou qu'il a exercé.

d) La Ville assume le coût de cet examen et les dépenses reliées au kilométrage, de son domicile calculé au maximum dans un rayon de cinq (5) kilomètres des limites de la Ville, jusqu'à un maximum de quinze (15) dollars.

e) Lorsqu'un salarié doit se rendre à un examen exigé par un médecin arbitraire à la suite d'une contestation de la Ville devant la CNESST, la Ville assume les dépenses reliées au Kilométrage, de son domicile calculé au maximum dans un rayon de cinq (5) kilomètres des limites de la Ville, jusqu'à un maximum de quinze (15) dollars

**25.11 Assignation temporaire**

a) Dispositions générales

1. L'objectif de l'assignation temporaire est de créer un climat favorable à la réadaptation et de favoriser un prompt retour au travail du salarié accidenté.

---

**ARTICLE - 25 - ACCIDENT DU TRAVAIL (suite)**

---

2. Le salarié en assignation temporaire ne fait pas partie de l'effectif opérationnel.
3. La supervision du travail du salarié en assignation temporaire se fait par son supérieur immédiat dans la structure hiérarchique du Service.

b) Comité d'assignation temporaire

1. Composition

Le comité d'assignation temporaire est composé d'un représentant de la Ville, d'un représentant syndical du comité paritaire en SST, du représentant à la prévention, nommé par l'Association, et de la personne responsable des indemnisations des accidents du travail.

2. Fonction du comité :

- Élaborer et proposer une directive d'assignation temporaire.
- Veiller à l'application de la directive la Ville.
- Discuter des différents cas d'assignation temporaire afin d'évaluer l'application de la directive d'assignation temporaire.
- Élaborer et proposer les modifications à la directive d'assignation temporaire.

Lorsque les modifications proposées sont acceptées par la Ville, celles-ci sont mises à l'essai pour la durée de la présente convention

3. Politique d'assignation temporaire

Les objectifs de la politique d'assignation temporaire sont d'assigner le salarié aux casernes; d'assurer une assignation temporaire en conformité avec l'horaire de travail du salarié de façon à créer un climat favorable à la réadaptation afin de favoriser un prompt retour au travail.

Le salarié pourra, selon les restrictions fonctionnelles, être assigné selon son horaire de travail ou sur un horaire de jour, et ce, en fonction des tâches acceptées par le médecin traitant dans les locaux attitrés au Service.

---

**ARTICLE - 25 - ACCIDENT DU TRAVAIL (suite)**

---

**4. Formulaire d'assignation temporaire**

Dès que le formulaire d'assignation temporaire a été complété et signé (obligatoirement) par le médecin traitant, le salarié doit le remettre sans délai au Service des ressources humaines. Les responsables de la gestion des accidents de travail, après en avoir pris connaissance, en feront parvenir une copie à l'Association.

**5. Congé compensatoire**

Le salarié en assignation temporaire reçoit pour les sessions de traitement en dehors de ses heures de travail un congé compensatoire équivalent :

- À une demi-heure (0h30) de transport pour se rendre et une demi-heure (0h30) de transport pour en revenir.
- Aux heures de traitement pour un maximum de deux (2) heures par traitement.

Ce congé compensatoire doit être pris lors de l'assignation temporaire, et ce, dans un délai de trente (30) jours de calendrier, après entente avec le Directeur.

---

**ARTICLE - 26 - PRIMES ET BONI D'ANCIENNETÉ**

---

**26.01**      Prime de disponibilité- Prévention

Les employés de la Division prévention qui sont avisés, par écrit, par la direction de se tenir à la disponibilité de la Ville en dehors des heures normales de travail reçoivent une indemnité de deux dollars (2,00\$) de l'heure de disponibilité.

Les employés de la Division prévention doivent accepter une telle disponibilité, laquelle se fait selon un horaire rotatif préétabli.

**26.02**      Prime de disponibilité- RSST

Les représentants en santé et sécurité au travail mentionné à la clause 35.06 et désigné par l'Association de se tenir à la disponibilité de la Ville en dehors des heures normales de travail reçoit une indemnité de deux dollars (2,00\$) pour chaque heure de disponibilité.

**26.03**      Prime de responsabilité

L'employé agissant à titre de pompier-instructeur, de chargé de projet ou chargé de projet section technique reçoit une prime de quatre dollars (4.00\$) pour chaque heure de travail à ces fonctions.

**26.04**      Prime conducteur

Le pompier agissant comme conducteur durant un quart de travail, tel prévu à la clause 45.04, reçoit une prime de cinquante sous (0.50\$) l'heure.

**26.05**      Prime de premier (1<sup>er</sup>) répondant

Tout pompier ayant reçu la formation du Service et dont la caserne est désignée pour offrir le service de premier (1<sup>er</sup>) répondant reçoit une prime annuelle de deux mille dollars (2 000\$), laquelle lui est versée sur une base mensuelle.

La prime est versée à la fin de chaque mois de travail à ce titre et est suspendue après une période de six (6) mois consécutifs d'absence du pompier.

Le versement de la prime cesse si la Ville de Laval devait se retirer de l'entente contractuelle avec Urgence Santé.

---

**ARTICLE - 26 - PRIMES ET BONI D'ANCIENNETÉ**

---

**26.06** La Ville accorde annuellement aux employés un boni d'ancienneté comportant tous les avantages de la convention et qui est payé selon l'échelle ci-après, sur la base du salaire annuel du pompier première (1<sup>ère</sup>) classe :

- après cinq (5) ans de service : 2,25 %
- après sept (7) ans de service : 3,55 %
- après dix (10) ans de service : 3,75 %
- après quinze (15) ans de service : 3,95 %
- après vingt (20) ans de service : 4,15 %
- après vingt-cinq (25) ans de service : 4,35 %
- après trente (30) ans de service : 4,55 %

Le boni d'ancienneté est versé à l'employé à la première (1<sup>ère</sup>) paie suivant l'anniversaire d'entrée en fonction.

Lors de sa démission, renvoi, retraite ou décès, tout employé ou ayant droit bénéficie du boni d'ancienneté au prorata des jours travaillés.

---

**ARTICLE - 27 - ASSURANCE COLLECTIVE**

---

**27.01** Sous réserve du changement convenu à la protection d'assurance-salaire maladie, tel qu'indiqué à la clause 27.02 de cette convention, la Ville et l'Association conviennent de maintenir en vigueur les dispositions des contrats d'assurance collective existants à la date de signature de cette convention, pour lesquels la Ville et l'Association (par le biais de l'Association des groupes de pompiers de Ville de Laval pour l'assurance collective) sont les co-preneurs.

Les frais d'examen de la vue sont remboursés selon les limites actuelles, pour les personnes assurées de dix-huit (18) à soixante-cinq (65) ans.

Les frais reliés à des résonances magnétiques sont remboursés à cinquante pour cent (50%).

**27.02** A compter de la signature de la présente convention, les dispositions du contrat d'assurance collective seront modifiées afin d'offrir aux employés les protections suivantes :

Spécialités	Remboursement par visite	Maximum annuel
Acupuncteur	30,00 \$	650,00 \$
Audiologiste	40,00 \$	1 000,00 \$
Chiro	35,00 \$	650,00 \$
Ergo	40,00 \$	1 000,00 \$
Masso	30,00 \$	650,00 \$
Naturopathe	30,00 \$	650,00 \$
Ostéo	35,00 \$	650,00 \$
Ortho	40,00 \$	1 000,00 \$
Podiatre	35,00 \$	650,00 \$
Physio	40,00 \$	1 000,00 \$
Psychologue	60,00 \$	1 200,00 \$
Diététiste	35,00 \$	650,00 \$

---

**ARTICLE - 27 - ASSURANCE COLLECTIVE (suite)**

---

**27.03** La Ville défraie trois et trente-cinq centièmes pour cent (3,35%) des salaires de l'ensemble des membres de l'Association à titre de cotisation au programme d'assurance collective pour les membres actifs.

De plus, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, la Ville assume cinquante pour cent (50%) de la variation du coût total du programme de base par rapport au coût établi au 1<sup>er</sup> janvier 2001 à quatre et demi pour cent (4.50%) de la masse salariale.

Malgré le partage de coût indiqué au paragraphe précédent, la contribution de l'employé au régime de base doit couvrir au minimum le coût de la garantie d'assurance-salaire de longue durée afin de préserver le caractère non imposable des prestations.

De plus, il est précisé que la contribution de l'employé est utilisée dans l'ordre de priorité suivant :

- coût de l'assurance-vie complémentaire ;
- coût de l'assurance-salaire de longue durée ;
- coût de l'assurance-vie de base de l'employé ;
- coût de l'assurance-vie de base des personnes à charge ;
- coût de l'assurance en cas de décès ou de mutilation accidentelle ;
- coût de l'assurance médicaments, de l'assurance-maladie et de l'assurance soins dentaires.

**27.04** Le coût des assurances collectives dont bénéficient les employés ayant pris leur retraite le ou après le 1<sup>er</sup> juin 1992 est assumé à :

- a) cinquante pour cent (50%) par la Ville, jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans, pour les garanties d'assurances médicaments, maladie et soins dentaires. Le retraité assume la différence.
- b) Cent pour cent (100%) par la Ville, jusqu'au décès, pour l'assurance-vie de base du retraité.

**27.05** Les modifications ou augmentations de salaire prévues à la présente convention ne s'appliquent pas aux employés en invalidité à la date de signature de ladite convention aux fins des régimes suivants :

- L'assurance-salaire de longue durée
- L'assurance-vie de base de l'employé
- L'assurance en cas de décès ou de mutilation accidentelle

---

**ARTICLE - 28 - FONDS DE RETRAITE - Régime de rentes supplémentaire**

---

**28.01** Sous réserve des modifications énoncées à l'annexe N - « Lettre d'entente – Modifications des dispositions du règlement du régime de retraite applicables aux membres de l'Association » de cette convention, la Ville s'engage à maintenir en vigueur les dispositions du régime de retraite existant à la date de signature de cette convention. Les modifications énoncées à l'article 28 et l'annexe « N » de la présente convention s'appliquent également aux membres de l'Association qui ont pris leur retraite après le 31 décembre 2012.

**28.02** Tout changement au régime de retraite subséquent à la date de signature de cette convention et applicable aux membres de l'Association devra faire l'objet d'un accord mutuel entre la Ville et l'Association.

**28.03** Un participant actif qui a complété dix années de service et qui prend sa retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, a droit au supplément additionnel temporaire à condition que le participant ait acquis droit à la rente de retraite non réduite dans l'un ou l'autre des volets (ou les deux).

Si le participant n'a pas atteint les critères de retraite sans réduction dans un volet, la portion du supplément additionnel temporaire attribuable à ce volet sera réduite de façon identique au supplément temporaire attribuable à ce volet.

Par exemple, pour un participant actif qui a atteint les critères de retraite sans réduction dans l'ancien volet et étant à moins de cinq années du droit à la rente de retraite sans réduction du nouveau volet :

- le supplément additionnel temporaire attribuable à l'ancien volet sera payable sans réduction; et
- le supplément additionnel temporaire attribuable au nouveau volet sera réduit de 5/12 % par mois d'anticipation par rapport à la date où le participant aurait atteint la première date de retraite sans réduction dans le cadre du nouveau volet s'il avait continué à travailler à la Ville jusqu'à cette date.

**28.04** Paiement des droits au prorata du degré de solvabilité

Toute demande de remboursement ou de transfert effectuée, à l'exclusion des cotisations volontaires, est sujette aux restrictions de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* limitant les transferts et remboursements en fonction du niveau de solvabilité du régime. Ainsi, la valeur des droits sera acquittée en proportion du degré de solvabilité du régime, à concurrence de 100 %, applicable à la date à laquelle est établie cette valeur, sans droits résiduels sauf si ceux-ci sont exigés par la Loi.

---

**ARTICLE - 28 - FONDS DE RETRAITE - Régime de rentes supplémentaire (suite)**

---

Ceci s'applique tant aux prestations relatives à l'ancien volet qu'au nouveau volet et ce, distinctement par volet.

Cette modification entre en vigueur pour toute cessation de participation active survenue après qu'il se soit écoulé 90 jours après la date de signature de la présente convention.

---

## ARTICLE - 29 - HABILLEMENT ET ÉQUIPEMENT DE PROTECTION

---

### 29.01 Comité paritaire

La Ville et l'Association conviennent de former un comité paritaire pour revoir les besoins du Service et des employés au niveau des uniformes et des équipements de protection.

### 29.02 Généralités

- a) La Ville fournit à l'employé, dès son embauche, sa promotion ou sa mutation, les parties d'uniformes ou d'équipements de protection nécessaires à l'exécution de ses fonctions.
- b) Malgré ce qui précède, lors de son embauche, la Ville remet au pompier recrue un habit de combat usagé, mais dans un état adéquat, aseptisé et correspondant aux mensurations du pompier.

Par la suite, un deuxième (2<sup>e</sup>) habit de combat à l'état neuf lui est remis dans un délai de douze (12) semaines de son embauche.

À la fin de la période de probation, la recrue pompier recevra un deuxième (2<sup>e</sup>) habit de combat neuf.

Pour les inspecteurs enquêteurs, en fonction des paramètres de la clause 16.04 ii, un (1) habit de combat neuf est remis aux trois (3) premiers inspecteurs enquêteurs éligibles.

- c) La qualité des pièces d'uniformes et d'équipements de protection convenues entre la Ville et l'Association, tel qu'inscrit au cahier de charge comportant les spécifications des uniformes et équipements de protection, sera maintenue pour la durée de la convention collective.
- d) Toutes les parties d'uniformes ou d'équipements remises aux salariés demeurent la propriété de la Ville et aucun salarié n'a le droit de les donner, prêter, vendre, ou échanger.
- e) Toute partie d'uniforme ou d'équipements endommagée, perdue ou volée est remplacée aux frais du Service, à condition que le salarié soit en mesure de prouver qu'il n'y a pas eu négligence de sa part.
- f) A titre de pièces de vêtement civil, les membres de l'exécutif syndical reçoivent annuellement une indemnité brute de 750\$, laquelle est versée le ou vers le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.

**29.03 Systeme de crédits**

- a) Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, tout employé se voit attribuer le nombre de crédits comme suit :
- 590 crédits pour le pompier ;
  - 590 crédits pour la recrue pompier au prorata des jours travaillés l'année précédente ;
  - 700 crédits pour les inspecteurs, inspecteurs-enquêteurs et lieutenants inspecteurs ;
  - 700 crédits pour la recrue de la Division prévention au prorata des jours travaillés l'année précédente.
- b) Toute absence d'un employé pour une période excédant trois (3) mois consécutifs, notamment pour les motifs ci-après énumérés, réduit d'autant la proportion des crédits alloués :
- congé de maladie
  - accident de travail
  - congé parental
  - responsabilités parentales
  - congé de maternité
  - congé sans salaire
  - congé à traitement différé
  - suspension

Toutefois, lors d'une absence supérieure à trois (3) mois, la réduction des crédits est calculée rétroactivement à la première (1<sup>ère</sup>) journée d'absence de l'employé.

- c) Lorsque l'employée enceinte ne peut plus revêtir l'uniforme en vigueur, le Service versera, selon les modalités ci-après, une indemnité maximale de sept cent dollars (700\$) pour les employées de la division prévention et cinq cent quatre-vingt-dix dollars (590\$) pour les pompières afin d'acquérir des vêtements de maternité.

Elle est versée au moment du départ de l'employée en congé de maternité. Durant la période où l'employée n'a pu revêtir l'uniforme, l'employée n'accumule pas les points prévus à 29.03 a).

Les vêtements achetés par l'employée doivent correspondre à une tenue de bureau similaire à l'uniforme fourni par la Ville.

---

**ARTICLE - 29 - HABILLEMENT ET ÉQUIPEMENT DE PROTECTION (suite)**

---

**29.04 Équivalence des crédits**

Un crédit équivaut à un dollar (1,00\$). Les crédits ne sont pas monnayables. Pour ce qui est des pièces d'uniformes qui seront ajoutées durant la période de la présente convention collective, la valeur en sera déterminée par le comité paritaire qui fera les recommandations nécessaires au Directeur du Service de sécurité incendie.

**29.05 Maximum de crédits cumulables**

Le solde des crédits inscrits au dossier d'un employé à la fin de l'année est transférable et ajouté aux crédits de la nouvelle année. Le maximum de crédits accessibles en début d'année ne peut toutefois être supérieur à cent-cinquante pour cent (150%) du nombre de crédits prévus pour le premier (1<sup>er</sup>) jour de l'année.

**29.06 Crédits anticipés**

Pour certains cas d'exception, avec l'approbation du Directeur ou de son représentant autorisé, l'employé peut recevoir des pièces d'uniformes et d'équipements de protection par anticipation même s'il n'a pas les crédits requis. Le nombre de crédits ainsi anticipés sera débité au début de l'année suivante.

**29.07 Dernière année d'emploi**

Lors de la prise de retraite par un salarié, ce dernier reçoit une compensation monétaire en équivalence de crédit selon la clause 29.04 au prorata du temps travaillé lors de sa dernière année d'emploi.

L'employé quittant pour la retraite pourra garder son casque et ses bottes de combat à titre de reconnaissance pour ses années de service.

**29.08 Réquisition**

Au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, le Service achemine un état de la banque de crédits disponibles à chacun des employés, accompagné d'un bon de commande, incluant le pointage par item et les grandeurs au dossier. L'employé doit faire parvenir sa réquisition à la date requise indiquée. Si nécessaire, l'employé en absence pour maladie, pour accident du travail et maladie professionnelle ou pour toute autre absence autorisée peut bénéficier d'un délai supplémentaire.

---

**ARTICLE - 29 - HABILLEMENT ET ÉQUIPEMENT DE PROTECTION (suite)**

---

À chaque année, en dehors des heures de travail, un déplacement est requis pour l'essayage des pièces d'uniforme. L'employé qui ne désire pas se déplacer s'engage alors à prendre possession de ses pièces telles que commandées.

Si elles ne lui font pas, l'employé doit, à ses frais, les faire modifier ou les faire remplacer pour faire en sorte qu'elles lui fassent.

Par ailleurs, l'employé n'est pas tenu responsable des erreurs du fournisseur et, dans ce cas, le Service s'engage à lui remplacer les pièces non conformes telles qu'il les a commandées.

La quantité des pièces d'uniformes et d'équipements qui peut être commandée est limitée aux quantités maximales prévues à l'annexe « C ».

**29.09 Livraison**

Les uniformes sont remis aux employés de la manière retenue par la Ville et ce, au plus tard le 1<sup>er</sup> mai de chaque année pourvu que l'employé ait respecté les dates de production de sa réquisition.

**29.10 Apparence**

Si l'employé néglige de commander des parties d'uniformes et que son apparence devient inacceptable, la Ville peut commander toute pièce d'uniforme et les points sont déduits de sa banque.

**29.11 Carte d'identité**

Le Service fournit, à ses frais, au salarié, une carte d'identité avec sa photographie ainsi que son statut et la signature du Directeur du Service de sécurité incendie de Ville de Laval. Cette carte est renouvelable à tous les cinq (5) ans sauf dans le cas de promotion, trente (30) jours de calendrier après la promotion.

**29.12 Insignes**

Les insignes nécessaires seront remis à l'employé dès son embauche. Ils sont remplacés par des neufs sur remise de l'article usagé correspondant dans la mesure où il est devenu inutilisable à la suite d'un usage normal.

Lorsqu'un employé prend sa retraite, l'insigne de poche est modifié avec la mention « retraité » et est remise à l'employé quittant le service. Les insignes de ceinture et képi sont aussi laissés à l'employé à titre de reconnaissance pour ses années de service.

---

## ARTICLE - 30 - VÉHICULES ET CASERNES

---

**30.01** La Ville s'engage à voir à ce que tous ses véhicules soient toujours en parfait état et à maintenir ses casernes dans des conditions raisonnables de propreté et d'hygiène.

**30.02** La Ville maintient dans chaque lieu de travail et dans tous les véhicules une trousse nécessaire aux premiers soins.

**30.03** **Comité de sélection- véhicules et équipement**

Considérant les besoins du Service et des pompiers au niveau des véhicules et des équipements de combat incendie ;

Les parties conviennent de mettre en place un comité de sélection des véhicules et équipements de combat incendie adaptés aux besoins des pompiers.

Ce comité pourra discuter, échanger et recommander à la direction du Service le choix des véhicules et équipements de combat incendie conformément aux règlements et normes en vigueur.

Ce comité ne se substitue pas aux responsabilités du comité paritaire en santé et sécurité tel qu'inscrit à l'article 35 de la convention collective en vigueur.

**30.04** **Équipements technologiques**

- a) Ces systèmes ont pour but d'assurer la sécurité des employés.
- b) Les parties conviennent que l'utilisation des équipements comportant un système de géolocalisation, de captation d'images et/ou d'enregistrement de voix dont se servent les employés dans l'exercice de leurs fonctions, tel que les défibrillateurs, les caméras véhiculaires, les systèmes GPS, les APRIA, les détecteurs de gaz et autres équipements semblables, ne servent qu'à des fins opérationnelles ou de notions de santé et sécurité. En conséquence, les données et informations recueillies par de tels systèmes, ou qui en dérivent, ne peuvent être utilisées à des fins disciplinaires à moins que des allégations criminelles ne soient en cause.
- c) La Ville s'engage à informer par écrit l'Association des changements technologiques qui modifieront les caractéristiques des systèmes décrits plus haut.

---

**ARTICLE - 31 -        AUTRES TRAVAUX**

---

- 31.01**        Tout pompier ou recrue est tenu, durant ses heures de travail commandé en plus de son devoir de pompier, d'effectuer les travaux d'entretien de la caserne convenablement et d'entretenir les appareils du Service de sécurité incendie de la Ville qui s'y trouvent, sous les ordres de l'officier en charge du poste.
- 31.02**        Le service d'entretien se fait selon les heures déterminées par la direction. Malgré ce qui précède, les pompiers doivent en tout temps, à la suite d'une sortie, nettoyer et remettre en service les pièces d'équipements et véhicules qu'ils ont utilisés.

---

**ARTICLE - 32 -        LOCAUX**

---

**32.01**        La Ville voit à ce que les cuisines des casernes ou les locaux soient placés dans un endroit propice au maintien de l'hygiène, munis de réfrigérateur, cuisinière, armoires pour vaisselle, lavabo, ventilateur au-dessus des cuisinières et four micro-ondes.

**32.02**        La Ville met à la disposition des employés des endroits convenables afin que ces derniers puissent remiser leurs effets personnels.

Un casier métallique aéré, par pompier, pour remiser ses équipements de combat, est mis à leur disposition.

---

**ARTICLE - 33 -        PERFECTIONNEMENT ET FORMATION**

---

**33.01        Section formation**

La section formation prépare, étudie et développe les sessions de formation. Celles-ci comprennent l'ensemble des formations jugées nécessaires à l'accomplissement efficace et sécuritaire des tâches liées aux différentes fonctions.

Le chef de la division soutien technique est responsable du développement, de la coordination et de la supervision de tous les thèmes de formation.

**33.02        Comité paritaire formation**

La Ville et l'Association conviennent de former un comité paritaire afin de discuter du perfectionnement et de la formation de tous les employés. Le ou vers le 15 décembre de chaque année, le Service procède à une présentation du programme de formation prévu pour l'année suivante. Les parties conviennent que le perfectionnement et la formation sont nécessaires pour améliorer l'ensemble de l'organisation et pour favoriser le développement professionnel du personnel. De plus, les parties conviennent de l'importance de la formation à caractère administratif et de gestion de son personnel. Le comité formule des recommandations qui sont soumises au Directeur.

**33.03        Formation obligatoire**

Séances de formation tenues alors que l'employé est libéré de son travail habituel. Le titulaire d'une fonction se voit offrir par le Service ou par l'institution d'enseignement les formations nécessaires au développement et/ou au maintien des certifications requises dans l'exécution du travail.

Le service détermine les formations obligatoires que chaque titulaire d'une fonction doit suivre. Le Directeur ou un cadre autorisé peut affecter un employé à un cours ou à un programme de formation obligatoire.

<b>Horaire</b>	
Lundi au vendredi Incluant une période de repas de 90 minutes	Entre 8h00 et 16h30
Deux (2) fois par année du lundi au vendredi Incluant une période de repas de 90 minutes	Entre 13h30 et 22h00

- a) Dans des circonstances particulières, la formation peut être donnée selon un horaire différent. Cette demande doit avoir fait l'objet d'une entente entre le Service et l'Association.

---

**ARTICLE - 33 -        PERFECTIONNEMENT ET FORMATION (suite)**

---

- b) L'employé convoqué par le Service ne peut procéder à un échange ou une reprise de temps le jour prévu pour la formation obligatoire à moins qu'elle n'ait été contractée avant la sortie du communiqué annonçant ladite formation. Toutefois, sous réserve d'approbation de la direction, il est possible pour un participant d'échanger avec un autre employé sa plage de formation.
- c) Si les formations sont données en dehors des heures régulières de travail, l'employé concerné reçoit son salaire au taux du travail supplémentaire, tel que prévu à la clause 19.01 de la présente convention. Il sera possible de tenir des formations obligatoires en temps supplémentaire pour des périodes d'intégrations recrues et officiers.
- d) Si la formation obligatoire exigée par le ministère de la Sécurité publique pour occuper une fonction est modifiée et que l'employé ou l'officier occupe déjà le poste, le Service s'engage à rembourser les cours exigés, tel que prévu à la clause 33.01 c). De plus, le Service permet à l'employé de suivre ces cours durant les heures normales de travail et l'employé est payé pour ces heures.
- e) Les frais d'inscription et de scolarité pour les cours d'entraînement ou de perfectionnement exigés par la direction du Service sont payés par la Ville.

**33.04        Formation continue**

Séances de formation tenues alors que l'employé n'est normalement pas libéré de son travail habituel. La formation continue vise à maintenir les connaissances et habiletés des employés et les standards en matière de coordination lors des interventions. En priorité, ces séances d'entraînement sont données par :

- l'officier de caserne / un pompier instructeur ;
- tout autre formateur désigné par le Service.

<b>Horaire</b>	
Lundi au vendredi (*)	Entre 8h30 à 16h00 <i>(sauf entre 11h30 et 13h00)</i>
Samedi	13h00 à 16h00

(\*) Il n'y a qu'une période de formation d'une demi-journée (1/2) le lundi et le vendredi. L'autre demi-journée (1/2) est utilisée pour l'entretien des véhicules et des équipements.

---

**ARTICLE - 33 -      PERFECTIONNEMENT ET FORMATION (suite)**

---

- a) À la demande de l'instructeur et du personnel, la formation peut être donnée selon un horaire différent.
- b) L'officier commandant en caserne doit combler les besoins de formation ponctuelle, soit pour une séance de formation continue ou afin de procéder à la tenue d'études critiques. Ces séances de formation peuvent être tenues du lundi au vendredi entre dix-huit heures trente (18h30) et vingt-et-une heures trente (21h30). Également, après entente avec le lieutenant instructeur, des séances de formation obligatoires peuvent être données aux pompiers absents lors des séances régulières de formation.

**33.05**      Période d'intégrationa)      Officier

Une période minimale de formation et/ou de jumelage est donnée à tous les nouveaux officiers intérimaires :

- Division opérations : une période minimale quarante (40) heures de formation et de trente (30) heures de jumelage ;
- Division prévention : une période minimale de trente-quatre (34) heures de formation.

b)      Lieutenant section technique

Lors de sa nomination, il bénéficie d'une période d'intégration de quarante (40) heures.

c)      Recrue

1. Une période minimale de cent-vingt (120) heures de formation pour la Division opérations et de cent-deux (102) heures pour la Division prévention est donnée à toutes les nouvelles recrues.
2. Après ce cent-vingt (120) heures de formation, toutes les nouvelles recrues sont jumelées en caserne, sur leur groupe attitré, pour un cycle de quatre (4) semaines, tel que décrit aux clauses 17.01 et 17.02 de la convention collective. Lors de cette période de jumelage, les recrues ne comptent pas dans l'effectif de la caserne.

---

**ARTICLE - 33 -      PERFECTIONNEMENT ET FORMATION (suite)**

---

**33.07**      Cours de perfectionnement

- a) L'employé qui désire poursuivre des cours de perfectionnement connexes à sa fonction peut en faire la demande à la direction.
- b) La Ville se réserve le droit d'approuver ou de rejeter lesdites demandes, selon la pertinence du cours en lien avec la fonction. La direction fournira les motifs à l'association lors d'un refus de paiement. Une fois approuvés, les frais d'inscription et de scolarité des cours sont remboursés aux employés jusqu'à un maximum de deux-cents dollars (200,00\$). Les coûts excédentaires sont remboursés par la Ville à raison de cinquante pour cent (50%).
- c) Les frais de cours et les frais administratifs découlant des exigences du ministère de la Sécurité publique pour accéder à des postes d'officiers, de même que les cours minimaux exigés en vertu d'une loi ou d'un règlement sur la sécurité incendie pour exercer son emploi, ne sont pas soumis à la limite de cinquante pour cent (50%). En conséquence, le montant total de ces cours, soit cent pour cent (100%), est remboursé par la Ville.
- d) Lorsque le Directeur ou un cadre supérieur approuve les cours de perfectionnement, la Ville défraie aux employés le ou les volumes obligatoires requis pour ledit cours, et ce, sur présentation du syllabus et de la preuve de paiement.
- e) Ces cours sont suivis en dehors des heures normales de travail et le l'employé n'est pas payé pour ces heures. L'employé peut échanger du temps avec lui-même, tel que prévu à l'article 18 de la présente convention.
- f) Le Service peut organiser et offrir des cours de perfectionnement.

**33.08**      Prime de formation pour le temps consacré à l'extérieur des heures de travail au suivi et à la réussite des cours

La Ville s'engage à rembourser à tous les employés ayant suivi et réussi, en dehors des heures de travail, les cours requis à l'obtention des attestations officier 1 et officier 2 sur présentation d'une preuve de réussite et des dates où les cours ont été suivis, un montant forfaitaire de six-cents dollars (600,00\$) par cours.

**33.09**      Prime

Le pompier agissant à titre de pompier instructeur reçoit la prime prévue à la clause 26.03 de la convention collective.

---

**ARTICLE - 34 - COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES**

---

- 34.01** Un comité de relations professionnelles est formé d'un maximum de six (6) membres dont un maximum de trois (3) désignés par la Ville et un maximum de trois (3) désignés par l'Association.
- 34.02** Ce comité peut étudier toutes questions qui lui sont soumises par un des membres. Ce comité formule des recommandations qui sont soumises à la direction.
- 34.03** Ce comité siège à la demande de l'une ou l'autre des parties, et ce, dans les trente (30) jours de calendrier suivant la demande de rencontre. De plus, une réponse doit parvenir à l'Association dans les trente (30) jours de calendrier de cette rencontre.
- 34.04** L'une ou l'autre des parties peut, si elle le juge nécessaire, se faire accompagner d'un représentant extérieur. Cette personne ne peut toutefois être considérée comme un représentant des parties.

La Ville doit produire dans un délai de trois (3) semaines suivant les réunions du comité un compte-rendu de réunion qui devra être approuvé par les parties.

---

## ARTICLE - 35 - PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

---

**35.01** Le Service et l'Association conviennent de collaborer à promouvoir l'amélioration et le maintien de mesures et de méthodes de travail visant à protéger la santé et à assurer la sécurité et l'intégrité physique des pompiers et des employés de la Division prévention relativement à la mise en application des dispositions contenues dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q. – c. S. – 2.1).

### **35.02** Constitution du comité

Les parties conviennent de maintenir un comité paritaire de santé et sécurité du travail, ci-après appelé le comité de santé et sécurité.

- a) Le comité de santé et sécurité est composé de quatre (4) membres dont deux (2) sont désignés par la Ville et deux (2) par l'Association.
- b) Le président de l'Association et le Directeur du Service peuvent assister à titre d'observateur.
- c) Les membres désignés par l'Association sont libérés sans retenue de salaire pour une période de cinquante (50) heures par mois, non cumulatifs.
- d) L'une ou l'autre des parties peut, si elle juge nécessaire, se faire accompagner d'une ressource extérieure en matière de prévention des accidents de travail. Cette personne ne peut toutefois être considérée comme un représentant des parties.

### **35.03** Fonctionnement du comité

- a) L'ensemble des représentants de l'Association et l'ensemble des représentants de la Ville ont droit respectivement à un seul vote au sein du comité.
- b) Le comité de santé et sécurité se réunit aussi souvent que nécessaire et habituellement une (1) fois par deux (2) mois.
- c) Le comité de santé et sécurité désigne deux (2) coprésidents parmi ses membres. L'un représente l'Association et il est choisi parmi les membres qui représentent l'Association au sein de ce comité, l'autre représente le Service et il est choisi parmi les membres qui représentent le Service au sein du comité.
- d) Les réunions du comité de santé et sécurité sont présidées en alternance par chacun des coprésidents.

---

**ARTICLE - 35 - PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL (suite)**

---

**35.04**      Responsabilités du comité

- Recommander à la direction du Service le choix des équipements de protection individuelle adaptés aux besoins des employés tout en étant conformes aux règlements et normes en vigueur.
- Recommander à la direction du Service les spécifications des véhicules et équipements du Service, selon la mission dévolue du véhicule par le Directeur.
- Participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail.
- Recommander à la direction du Service des mesures préventives et correctives en rapport avec les accidents ou les maladies professionnelles ainsi que des mesures générales en matière d'hygiène et de sécurité.
- Prendre connaissance du registre de lésions professionnelles et étudier les causes des accidents de travail survenus au cours des mois précédents.
- Recevoir les plaintes et suggestions des employés en matière de santé et sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre.
- Chaque réunion du comité de santé et sécurité est suivie d'un procès-verbal qui est adopté au début de la réunion suivante dont copie est transmise à chacun des membres dans un délai de trois (3) semaines.

**35.05** Vice-président SST de l'Association

Le représentant à la prévention est choisi parmi les membres de l'Association et doit nécessairement être l'un des deux (2) représentants syndicaux du comité paritaire en santé et sécurité du travail.

a) Le Vice-président SST de l'Association a pour fonctions :

1. de faire l'inspection annuelle paritaire des lieux de travail selon l'horaire préétabli ;
2. de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident ;
3. d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les employés ;
4. de faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et sécurité ou, à défaut, aux employés ou à leur Association et à la Ville ;
5. d'assister les employés dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q. – c.S. – 2.1) ;
6. d'accompagner l'inspecteur de la CNESST à l'occasion des visites d'inspection ;
7. d'intervenir dans les cas où l'employé exerce son droit de refus ;
8. de porter plainte à la CNESST ;
9. de participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les employés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail.

**35.06**            Le représentant en santé-sécurité au travail (RSST)

Afin d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les employés, plus spécifiquement lors d'interventions, il peut y avoir des représentants en santé sécurité au travail (RSST) à la prévention supplémentaires, choisis par l'Association, qui ont reçu la formation initiale reconnue par le Service.

L'Association s'assure qu'il y ait toujours un (1) représentant en santé-sécurité au travail (RSST), disponible sur appel, sur chaque quart de travail. Ce représentant doit être titulaire du cours « Officier I » et avoir reçu la formation initiale du représentant en santé-sécurité au travail (RSST).

La formation initiale est d'une durée de vingt-quatre (24) heures et comprend des cours concernant notamment le rôle du représentant en SST, structure de bâtiments et autres formations en matière de santé et sécurité au travail. Une mise à niveau des connaissances sera donnée aux trois (3) ans.

- a) Le représentant en santé-sécurité au travail (RSST) doit :
1. Être présent sur les lieux d'intervention de deux (2) alertes (10-12) ou plus, sur les lieux d'intervention où des produits chimiques sont impliqués et sur les lieux de toute intervention où sa présence est requise par l'officier commandant les opérations pour observer et signaler, s'il y a lieu, l'officier en santé et la sécurité (OSST) ou à l'officier commandant les opérations sur place des mesures sécuritaires dans les circonstances ;
  2. Participer aux formations recommandées par le comité santé et sécurité au travail ;
  3. Produire un rapport détaillé de ses activités au comité santé et sécurité au travail pour chaque intervention répondue.

---

**ARTICLE - 35 - PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL (suite)**

---

4. Le représentant en santé et sécurité au travail est éligible à la prime de disponibilité prévue à la clause 26.02 de la convention collective.

Les représentants à la prévention doivent accepter une telle disponibilité, laquelle se fait selon un horaire rotatif préétabli par l'Association.

5. En tout temps, une liste de vingt (20) représentants à la prévention en santé-sécurité au travail (RSST) est maintenue, soit cinq (5) représentants par équipe de travail.
6. Le mandat du représentant SST doit être d'une durée minimum de vingt-quatre (24) mois, à moins d'un empêchement majeur.

**35.07** La Ville procède annuellement aux ajustements d'étanchéité en regard des parties faciales individuelles. L'employé pompier collabore et s'assure en tout temps que sa partie faciale est en bon état.

---

**ARTICLE - 36 - VERSEMENT DU TRAITEMENT**

---

- 36.01**
- a) La traitement annuel est réparti en cinquante-deux (52) versements.
  - b) Le taux horaire des pompiers est défini par le traitement annuel divisé par deux-mille-cent-quatre-vingt-quatre (2184).
  - c) Le taux horaire des employés de la Division prévention est défini par le traitement annuel divisé par mille-sept-cent-soixante-huit (1768).
- 36.02** La rémunération de tout employé régi par la présente convention collective est déposée chaque mercredi avant midi (12h00) au compte bancaire de l'employé, de l'institution de son choix. Si ce jour coïncide avec un jour férié, le traitement est versé le jour ouvrable précédent.
- 36.03** La Ville rend disponible le même jour, un bulletin de paie électronique comprenant les mentions inscrites à l'article 46 sur la *Loi sur les normes du travail*.
- 36.04** En cas de maladie prolongée ou d'accident du travail prolongé, le bulletin de paie est transmis, par la poste, au domicile de l'employé absent, à la condition que celui-ci le demande deux (2) jours à l'avance à la direction du Service.
- 36.05** Lorsqu'un employé pour des raisons indépendantes de sa volonté, touche une rémunération excessive, la Ville doit, avant de mettre en œuvre la procédure de recouvrement, aviser l'intéressé de son intention de procéder au recouvrement de la somme payée en trop et de prendre les arrangements nécessaires pour le recouvrement des sommes perçues en trop.

**ARTICLE - 37 - CLASSIFICATION ET TRAITEMENT**

**37.01** Les traitements annuels suivants sont payés aux pompiers assujettis à la présente convention.

	2019-01-01 (1)	2020-01-01	2021-01-01	2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01
<b>Pompiers</b>						
0 à 12 mois (recrue)	43 554,37 \$	44 425,46 \$	45 313,97 \$	46 220,25 \$	47 144,66 \$	48 087,55 \$
13 à 24 mois	50 431,43 \$	51 440,06 \$	52 468,86 \$	53 518,24 \$	54 588,60 \$	55 680,37 \$
25 à 36 mois	53 182,20 \$	54 245,84 \$	55 330,76 \$	56 437,38 \$	57 566,13 \$	58 717,45 \$
37 à 48 mois	62 045,92 \$	63 286,84 \$	64 552,58 \$	65 843,63 \$	67 160,50 \$	68 503,71 \$
49 à 60 mois	70 909,63 \$	72 327,82 \$	73 774,38 \$	75 249,87 \$	76 754,87 \$	78 289,97 \$
61 à 72 mois	79 773,30 \$	81 368,77 \$	82 996,15 \$	84 656,07 \$	86 349,19 \$	88 076,17 \$
73 mois et plus (1 <sup>ère</sup> classe)	88 637,02 \$	90 409,76 \$	92 217,96 \$	94 062,32 \$	95 943,57 \$	97 862,44 \$
<b>Officiers</b>						
Lieutenant	97 500,73 \$	99 450,74 \$	101 439,75 \$	103 468,55 \$	105 537,92 \$	107 648,68 \$
Capitaine	106 364,45 \$	108 491,74 \$	110 661,57 \$	112 874,80 \$	115 132,30 \$	117 434,95 \$

**37.02** Les traitements annuels suivants sont payés aux employés de la Division prévention assujettis à la présente convention.

	2019-01-01 (1)	2020-01-01	2021-01-01	2022-01-01 (2)	2023-01-01	2024-01-01
<b>Inspecteurs</b>						
0 à 12 mois (recrue)	38 386,10 \$	39 153,82 \$	39 936,90 \$	41 534,38 \$	42 365,07 \$	43 212,37 \$
13 à 24 mois	44 682,52 \$	45 576,17 \$	46 487,69 \$	48 347,20 \$	49 314,14 \$	50 300,42 \$
25 à 36 mois	49 279,60 \$	50 265,19 \$	51 270,49 \$	53 321,31 \$	54 387,74 \$	55 475,49 \$
37 à 48 mois	55 366,13 \$	56 473,45 \$	57 602,92 \$	59 907,04 \$	61 105,18 \$	62 327,28 \$
49 à 60 mois	61 452,68 \$	62 681,73 \$	63 935,36 \$	66 492,77 \$	67 822,63 \$	69 179,08 \$
61 mois et plus	67 539,20 \$	68 889,98 \$	70 267,78 \$	73 078,49 \$	74 540,06 \$	76 030,86 \$
Inspecteur-enquêteur	72 266,96 \$	73 712,30 \$	75 186,55 \$	78 194,01 \$	79 757,89 \$	81 353,05 \$
Lieutenant-inspecteur	77 325,65 \$	78 872,16 \$	80 449,60 \$	83 667,58 \$	85 340,93 \$	87 047,75 \$
Lieutenant-inspecteur- enquêteur	77 325,65 \$	78 872,16 \$	80 449,60 \$	83 667,58 \$	85 340,93 \$	87 047,75 \$

(1) Incluant ajustement IPC 0,20%

(2) Incluant conversion une (1) semaine de congés maladie

---

**ARTICLE - 37 - CLASSIFICATION ET TRAITEMENT (suite)**

---

**37.03** Si l'Indice des prix à la consommation (IPC) basé sur la moyenne des augmentations mensuelles en pourcentage (%) des IPC (région de Montréal) de chaque mois de la période publiée durant l'année 2021 par rapport à la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020 est supérieur à deux pour cent (2,0 %) , le traitement annuel sera modifié comme suit :

- a) L'excédent de deux pour cent (2,0%), s'il en est, de l'augmentation de l'IPC décrite au paragraphe précédent sera ajouté aux traitements annuels en vigueur au compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, sans toutefois excéder à un demi pour cent (0,5 %).
- b) Les principes énoncés précédemment s'appliquent également à chaque mois de l'année 2022 par rapport à la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2021.
- c) Les principes énoncés précédemment s'appliquent également à chaque mois de l'année 2023 par rapport à la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022.
- d) Les principes énoncés précédemment s'appliquent également à chaque mois de l'année 2024 par rapport à la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023.

Dans tous les cas, l'augmentation annuelle ne peut excéder deux point cinq pour cent (2.5%).

**37.04** Nouvelles fonctions

Si pendant la durée de la présente convention la Ville décide de créer une nouvelle fonction régie par la présente, elle doit s'entendre avec l'Association au sujet des attributions et du salaire attaché à la fonction.

---

**ARTICLE - 38 - REMBOURSEMENT DE FRAIS**

---

**38.01** À la condition que la dépense soit approuvée au préalable par le Directeur du Service ou par un cadre désigné et que la pièce justificative est produite, la Ville rembourse à l'employé tout déboursé effectué dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail. Sur demande, l'employé obtient une avance pour un tel déboursé.

**38.02** La Ville rembourse aux employés les frais d'examen médical et les examens de la vue exigés par la SAAQ pour le maintien de son permis 4A.

**38.03** L'employé qui, à la demande de la Ville, accepte d'utiliser son automobile dans l'exercice de sa fonction est compensé selon la « Politique de remboursement de frais encourus par un employé ».

**38.04** L'employé, assigné à l'extérieur de la Ville durant ses heures normales de repas, reçoit l'allocation de repas suivante, et ce, sous réserve de la production de pièces justificatives :

Déjeuner :	10,00\$
Dîner :	18,00\$
Souper :	23,00\$

L'employé, appelé à suivre un cours de perfectionnement à l'extérieur de la Ville pour plus de deux (2) jours consécutifs, a droit, sur présentation de pièces justificatives, à un montant de dix dollars (10,00\$) par jour pour des frais d'interurbain, de nettoyage ou de buanderie encourus sur les lieux de la formation.

**38.05** Bonne forme physique

Les parties conviennent de maintenir en place un programme de bonne forme physique au bénéfice du Service de sécurité incendie de Ville de Laval afin de faciliter l'exécution de leur fonction de façon sécuritaire.

Ce programme non obligatoire est utilisé par l'employé qui y adhère, en dehors de ses heures de travail.

La Ville verse annuellement jusqu'à concurrence de quatre-cent dollars (400\$) sur présentation d'un reçu certifiant de l'inscription de l'employé à un centre de conditionnement physique de son choix ou à son inscription à une (1) activité qui contribue à son endurance cardiorespiratoire et au développement de la force musculaire. Il est entendu que l'abonnement précédent ou celui toujours en vigueur à la date de signature de convention collective doit être échu avant qu'un nouveau versement puisse être effectué.

---

**ARTICLE - 39 -      PROTECTION LÉGALE**

---

**39.01**      Si un employé du Service de sécurité incendie est poursuivi légalement devant les tribunaux civils ou criminels à la suite d'un acte accompli dans l'exercice de ses fonctions, la Ville s'engage à le défendre et à payer le montant ordonné dans le jugement ainsi que les frais de la cause.

---

**ARTICLE - 40 - SÉCURITÉ D'EMPLOI**

---

**40.01** Aucun employé n'est mis à pied ni ne subit de baisse de salaire pour raison de changement technique ou technologique ou de surplus de personnel ou de transformation ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif du Service de sécurité incendie de Laval ainsi que dans les procédés de travail.

**40.02** Tout employé dont le permis de conduire est révoqué ou suspendu en vertu des dispositions du Code de sécurité routière ou du Code criminel, pour une période n'excédant pas douze (12) mois, est relocalisé à l'intérieur du Service sans perte de salaire.

Un employé qui récidive ne peut bénéficier de cet article et est soumis à la politique de la Ville approuvée par la résolution du Comité exécutif CE : 92/2397.

---

## ARTICLE - 41 - MUTATION

---

**41.01** Les mutations de casernes se font en tenant compte de l'ancienneté et de la bonne marche du Service. La procédure d'application des mutations est maintenue conformément à la procédure administrative établie entre l'Association et le Service au moment de la signature de la présente convention. Dans le cas où le Service veut modifier les modalités actuelles, l'Association et le Service doivent se rencontrer pour fixer les nouvelles modalités régissant les mutations. À défaut d'entente, le statu quo est maintenu.

La direction du Service consulte l'Association avant de procéder à des modifications à la procédure administrative.

**41.02** Selon les besoins du Service et conformément à l'article précédent, la direction procède aux mutations qu'elle juge nécessaires. Sur demande, les employés mutés sans en avoir fait la demande est informé par écrit des motifs de sa mutation. Ladite mutation peut faire l'objet d'un grief.

**41.03** L'Association est informée sur demande des motifs d'une mutation qui peut faire l'objet d'un grief.

- a) Une fois l'an et durant la même période, tous les employés doivent remplir un formulaire de choix de caserne approprié avant le 15 septembre de chaque année.

Durant l'année en cours, tout employé qui désire être muté à une autre caserne ou sur un autre groupe de travail pour la division prévention en fait la demande écrite à la direction du Service. Ces demandes ne seront plus valides au 15 septembre de chaque année. Un accusé réception lui est transmis dans les trente (30) jours de calendrier de sa demande.

- b) Il est loisible à deux (2) employés de présenter une demande conjointe de mutation pour changer de caserne respective ou de groupe de travail pour la division prévention, et ce, à la direction du Service. Les demandeurs doivent soumettre chacun leur demande dûment signée. La direction appréciera ces demandes conjointes suivant les exigences du Service.

Le pompier qui demande un changement de caserne par le biais d'une mutation mutuelle sur le même groupe, renonce à combler tous postes de pompiers devenus vacants à cette caserne pendant l'année suivant la mise en vigueur de cette mutation mutuelle.

- c) Une mutation mutuelle doit être annulée ou refusée si elle est effectuée :
- i) dans l'année précédant la retraite de l'un ou l'autre ;
  - ii) dans l'année précédant la nomination d'un des pompiers ou officiers impliqués dans la mutation ;

---

**ARTICLE - 41 - MUTATION (suite)**

---

- iii) par un pompier flottant ou un pompier volant régulier assigné à une caserne désignée.

**41.04** Il n'y a pas de mutation entre le 15 novembre d'une année et le 15 janvier de l'année suivante sauf si des motifs valables exigent qu'il y ait des mutations durant cette période.

**41.05** Affectation temporaire

L'employé en affectation temporaire dans un des postes énumérés à l'Annexe - P - retourne à son poste permanent à la fin de son affectation, à moins qu'il ait obtenu, par choix personnel, une mutation dans un autre poste durant son affectation.

De façon à combler les postes laissés vacants, il est permis d'effectuer une mutation temporaire parmi les autres employés.

**41.06** Comité consultatif

Avant la mise en application des mutations par le Service, la direction soumet à un comité consultatif, formé de deux (2) représentants de l'Association et deux (2) représentants de la direction, la liste des mutations qu'elle entend effectuer.

Le comité analyse et fait la ou les recommandations qu'il juge appropriée(s) dans la liste des mutations.

**41.07** Échange de service

- a) La Ville peut convenir des ententes avec d'autres organisations relativement à des échanges, des transferts ou des stages, sur une base temporaire, d'un pompier ou d'un employé de la Division prévention. Pour ce faire, la Ville doit au préalable obtenir une entente avec l'Association.

Il est entendu que le pompier ou l'employé de la Division prévention conserve tous ses droits concernant la fonction qu'il occupe et conserve également tous les avantages prévus à la convention collective de travail en vigueur.

Pour la durée de l'échange, du transfert ou du stage, ledit pompier ou employé de la Division prévention continue de verser sa cotisation syndicale à l'Association.

---

**ARTICLE - 41 - MUTATION (suite)**

---

**41.08**      Employé de la Division prévention

Le choix du groupe A et B est appliqué selon l'ancienneté et la bonne marche du Service.

Selon les besoins du Service, la direction procède aux mutations qu'elle juge nécessaires. Sur demande, l'employé muté sans en avoir fait la demande est informé, par écrit, des motifs de sa mutation.

L'Association est informée, sur demande, des motifs d'une mutation qui peut faire l'objet d'un grief.

Une fois l'an et durant la même période, tous les employés de la Division prévention doivent remplir un formulaire de choix de groupes avant le 15 septembre de chaque année.

---

## ARTICLE - 42 - RAVITAILLEMENT

---

**42.01** Dans un délai maximum de quatre (4) heures suivant l'appel initial, la Ville fournira aux employés la nourriture nécessaire sur les lieux d'intervention. Elle procèdera ainsi pour le reste de l'intervention, jusqu'à la remise en devoir des équipements.

Les besoins en termes d'alimentation et d'hydratation sont discutés par le Comité SST et, le cas échéant, ce dernier formule des recommandations au Directeur.

**42.02** Employé de la Division prévention

Période de repas durant les heures normales de travail :

L'inspecteur-enquêteur qui est appelé pour une enquête alors qu'il est dans sa période de repas peut :

- a) terminer son heure de repas, non rémunérée, et se diriger sur les lieux de l'Intervention ; ou
- b) par souci de santé et sécurité au travail, le Service privilégie la prise du repas avant de se rendre sur les lieux. Cependant, l'employé qui décide de se rendre sur les lieux avant d'avoir terminé son heure de repas est rémunéré selon les dispositions de l'article 19. L'employé qui choisit de se rendre immédiatement sur les lieux ne pourra profiter de sa période de repas une fois sur les lieux.

Période de repas en dehors des heures normales de travail :

Sur les lieux d'une intervention, l'inspecteur-enquêteur peut :

- a) profiter du ravitaillement fourni par la Ville ; ou
- b) s'il désire quitter les lieux pour prendre son repas, il en avise le PC. Il est rémunéré pour cette période, selon la disposition de l'article 19. Il doit cependant assumer les frais de son repas.

1- **Les principes généraux sur lesquels le programme se base sont les suivants :**

- les parties reconnaissent l'existence, chez un certain nombre de employé, de problèmes personnels qui, dans la mesure où ils affectent la santé physique ou morale, risquent de nuire à leur rendement au travail ou à la qualité des services à la clientèle ;
- dans ce cadre, la Ville privilégie la prise en main de l'employé en difficulté par lui-même ainsi que le développement d'un programme professionnel d'assistance en vue de le conseiller et de le soutenir dans sa démarche ;
- le recours aux services du programme d'aide aux employés doit donc être volontaire et exprimer une motivation personnelle de l'employé en difficulté ;
- les interventions faites dans le cadre du programme d'aide doivent respecter les règles de l'art du professionnalisme, de l'éthique et de la confidentialité ;
- l'employé a accès à un intervenant féminin ou masculin selon sa préférence.

**Clientèle cible**

- Le programme d'aide s'adresse à tous les membres de l'Association des pompiers de Ville de Laval.
- Les employés qui prennent leur retraite sont éligibles au programme au cours de la première année qui suit leur départ.
- Les conjoints et membres de la famille immédiate de l'employé pourraient participer au counselling lorsque le professionnel responsable au programme ou le conseiller le juge à propos.

**Nature des services offerts**

- a) Le programme s'adresse aux employés aux prises avec les problèmes suivants :
- problèmes de couple ou familiaux ;
  - problèmes reliés à la santé mentale ;
  - problèmes de deuil, de suicide ;
  - problèmes de violence ;
  - problèmes de harcèlement ;
  - problèmes reliés à des difficultés financières ;
  - problèmes de toxicomanie (alcool, drogue, médicaments) ;
  - problèmes de stress, burn-out, traumatismes, etc.

---

**ARTICLE - 43 - PROGRAMME D'AIDE AUX POMPIERS ET PRÉVENTIONNISTES (suite)**

---

- b) L'employé en difficulté peut s'adresser directement au professionnel responsable du programme qui est en mesure de lui fournir un support d'expert, soit :
- d'information ;
  - d'évaluation ;
  - de référence à la ressource appropriée ;
  - d'intervention à court terme ;
  - de gestion de cas ;
  - de référence dans des centres de désintoxication.

**4- Partage des coûts**

Dans le cas où le professionnel responsable au programme réfère un employé à une ressource ou à un centre de désintoxication impliquant des frais, la Ville rembourse à l'employé cinquante pour cent (50%) de la partie non payée par le régime d'assurance collective de l'Association des pompiers de Ville de Laval Inc. En ce qui a trait aux éléments non couverts par le régime d'assurance maladie de l'Association des pompiers de Ville de Laval Inc., la Ville rembourse à l'employé cinquante pour cent (50%) des coûts.

**5- Confidentialité et anonymat**

En toutes circonstances, le conseiller ou tout autre intervenant impliqué dans le cadre du programme d'aide doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de respecter et garantir l'anonymat d'un employé bénéficiant du programme ainsi que la confidentialité des informations qui sont, de ce fait, portées à leur connaissance.

À cette fin :

- le conseiller au programme dispose de locaux extérieurs à l'organisation, où il peut recevoir les employés qui le désirent ;
- les facilités téléphoniques permettant un accès direct et confidentiel au conseiller sont installées ;
- lorsqu'un dossier est ouvert par un conseiller au PAPP, il est conservé sous la responsabilité de ce dernier et soumis aux règles strictes de la confidentialité ;
- le conseiller est embauché à titre contractuel ;
- l'évaluation du programme en termes de taux de pénétration, de qualité et de quantité de services est faite à partir de données statistiques dépersonnalisées et agglomérées.

**6- Droit et obligations de l'employé et de la Ville dans le cadre du PAPP**

Les actions entreprises par la Ville dans le cadre du PAPP ne peuvent être interprétées comme une renonciation à ses responsabilités en matière administrative ou disciplinaire.

De la même manière, les employés qui bénéficient du programme ne renoncent à aucun de leurs droits de recours de représentation.

Le fait d'utiliser les services du PAPP doit être sans préjudice pour l'employé e, c'est-à-dire ne nuire d'aucune façon à ses chances d'avancement, sa sécurité d'emploi, son statut ou sa réputation ; par contre, il ne saurait protéger l'employé des conséquences de manquements de sa part en ce qui regarde son comportement, son rendement ou son efficacité au travail.

**7- Les intervenants au programme**

Le professionnel responsable au programme

Le professionnel responsable au programme doit se rapporter du point de vue administratif au Directeur du Service des ressources humaines responsable du programme d'aide ou à toute autre personne désignée par ce dernier. Toutefois, ses activités comme professionnel responsable au PAPP sont subordonnées aux orientations définies par le comité paritaire.

a) Son statut :

- Le professionnel responsable du PAPP est membre d'une corporation professionnelle et possède une expérience pertinente à ce type d'intervention ;
- Le professionnel applique dans ses interventions les règles de déontologie de sa profession ;
- Le professionnel est seul responsable de ses actes professionnels ; la Ville exige donc, en conséquence, qu'il soit couvert par un contrat d'assurance responsabilité professionnelle qui soit adéquat ;

b) Il est embauché sur une base contractuelle, payé à honoraires professionnels.

Son rôle :

Il se voit confier les responsabilités opérationnelles suivantes :

- assurer l'implantation du PAPP ;
- voir au bon fonctionnement de ce programme ;
- voir à la planification et à la diffusion de l'information sur les services offerts ;
- planifier et assurer la formation des gestionnaires et agents de promotion ainsi que des membres du comité conjoint ;
- intervenir auprès des employés en difficulté ;
- assurer le respect des règles d'éthique professionnelles ;
- effectuer le counselling à court terme ;
- référer aux ressources appropriées ;
- assurer le suivi par les moyens appropriés avant, pendant et après le traitement ;
- trouver, évaluer et se documenter sur les ressources à conseiller ;
- tenir à jour la rédaction des dossiers du PAPP, en assurer la garde et la confidentialité ;
- rendre compte des dépenses autorisées par le budget ;
- fournir les informations nécessaires à l'évaluation du programme ;
- participer à la planification, à l'organisation et à la coordination de divers programmes spécifiques en matière de PAPP ;
- répondre du respect des orientations et de l'atteinte des objectifs ;
- assister aux rencontres du comité paritaire à titre de conseiller.

---

**ARTICLE - 43 - PROGRAMME D'AIDE AUX POMPIERS ET PRÉVENTIONNISTES (suite)**

---

Le conseiller en alcoolisme et toxicomanie

Le conseiller en alcoolisme et toxicomanie doit se rapporter, du point de vue administratif, au Directeur du Service des ressources humaines responsable du programme d'aide aux pompiers et préventionnistes. Toutefois, au niveau de ses interventions, il relève du conseiller responsable au programme. Les services de ce conseiller spécialisé sont retenus sur une base contractuelle.

Il assure les activités de counselling et de référence pour le suivi des cas relevant de son domaine particulier d'intervention selon, sauf dans les cas exceptionnels, les mandats qui lui sont confiés par le professionnel responsable au programme.

Bien qu'indépendant au niveau fonctionnel, le PAPP est sous la responsabilité du Directeur du Service des ressources humaines responsable du programme d'aide aux pompiers et préventionnistes.

Le comité paritaire du PAPP

L'existence d'un comité paritaire permet une collaboration active des principaux intéressés sur le fonctionnement général du programme d'aide aux pompiers et préventionnistes.

Le comité est composé de deux (2) représentants de l'Association des pompiers et de deux (2) représentants de la Ville.

Sujet à l'approbation des parties, la définition de l'orientation, la mise en place, le respect de l'application et l'évaluation du programme d'aide aux pompiers et préventionnistes relèvent du comité paritaire.

Le comité a notamment pour fonctions :

- d'orienter la promotion du programme ;
- d'accréditer et supporter les agents de promotion ;
- de sensibiliser le professionnel responsable au programme du PAPP à certaines difficultés susceptibles d'apparaître en cours de fonctionnement ;
- de discuter des améliorations propres à rendre le PAPP plus efficace ;
- de participer à l'évaluation de ce programme.

N.B. En aucun temps, le comité paritaire n'est saisi de cas individuels.

---

## ARTICLE - 43 - PROGRAMME D'AIDE AUX POMPIERS ET PRÉVENTIONNISTES (suite)

---

### Le gestionnaire (supérieur hiérarchique)

Dans le cadre du programme d'aide, il a pour rôle de :

- dépister l'employé présentant un problème de fonctionnement, une diminution de rendement, un trouble de comportement, des erreurs de jugement, un problème d'absentéisme, etc. ;
- conseiller l'employé en difficulté sur l'importance de prendre conscience de sa situation et de se prendre en main et l'inviter à recourir au programme d'aide en établissant clairement que cette démarche ne se substitue pas, le cas échéant, à la mise en application des mesures disciplinaires qui pourraient être requises ;
- référer l'employé en question au PAPP et/ou communiquer avec le responsable du programme pour favoriser un premier contact ;
- veiller à ce que l'employé retrouve son efficacité au travail et le supporter à cette fin.

### L'agent de promotion

Nous croyons qu'un programme de nature professionnelle tel que proposé aurait tout avantage à bénéficier d'un circuit de soutien par les confrères de travail.

Cette approche (peer counselling) nous semble particulièrement souhaitable dans le monde pompier où l'identification à la fonction et à l'organisation est plus forte que chez d'autres groupes de travailleurs.

De plus, bien structuré et encadré, ce type d'organisation permet la multiplication des activités à peu de frais et une pénétration beaucoup plus profonde de l'aide au pompier dans le milieu du travail journalier.

L'agent de promotion est un bénévole choisi par les membres de son groupe de travail dans le cadre d'une démarche supervisée par le comité paritaire du programme.

Il n'est ni un représentant de l'Association, ni un représentant de la Ville.

Il est choisi par ses coéquipiers en fonction de son intérêt et de ses aptitudes à s'impliquer dans un contexte de relations d'aide.

Son implication auprès de ses confrères de travail n'a aucun caractère thérapeutique puisque l'intervention doit être réalisée par les professionnels au programme.

Il exerce ce rôle particulier dans le cadre normal de son travail habituel.

---

**ARTICLE - 43 - PROGRAMME D'AIDE AUX POMPIERS ET PRÉVENTIONNISTES (suite)**

---

Il reçoit les informations et instructions le rendant apte à jouer son rôle dans le cadre d'une session de formation organisée et dispensée par le professionnel responsable du programme.

Donc, l'agent de promotion se voit confier les responsabilités suivantes :

- promouvoir dans son milieu le programme d'aide aux pompiers et préventionnistes, donner les informations pertinentes et en projeter une image positive ;
- motiver l'employé en difficulté à utiliser les ressources du programme d'aide et lui assurer le respect de la confidentialité ;
- lorsque jugé à propos par le conseiller responsable du programme, assurer sur les lieux de travail le suivi d'un employé pris en charge.

#### **8- Réalisation d'objectifs spécifiques par projets**

Une fois le programme de base implanté, le fonctionnement par projets permet de répondre à des objectifs spécifiques identifiés par le comité paritaire et d'y répondre dans un ordre de priorité et en fonction des ressources disponibles.

À titre d'exemple, les sujets suivants peuvent faire l'objet de projets spécifiques et être priorisés par le comité paritaire après approbation par les parties :

- projet d'information sur le stress et les réactions traumatiques ;
- projet d'identification des besoins en matière d'aide aux employés
- projet d'intervention psychologique ;
- projet de support aux employés ayant des restrictions médicales permanentes ;
- projet d'intervention auprès des relèvees impliquées dans des événements traumatisants ;
- projet de counselling auprès des conjoints.

L'approche par projets permet donc, une fois le programme de base opérationnel, d'établir graduellement un système complet de santé et de prévention au niveau du fonctionnement psychologique.

Le programme prévoit que deux (2) psychologues sont disponibles et ce 24 heures par jour afin de répondre aux besoins des employés.

---

**ARTICLE - 44 -      ACTIVITÉS AMÉLIORANT L'INTERVENTION EN SÉCURITÉ INCENDIE**

---

**44.01**      But

Le Service a pour objectif d'améliorer la qualité et la fréquence de ses interventions en prévention des incendies dans le but de réduire les accidents et les pertes humaines et matérielles liées aux incendies. Ses activités visent autant à réduire les impacts d'un incendie ou d'un sinistre lorsqu'il se déclare et en prévenir l'occurrence et également intensifier son action en prévention domiciliaire.

**44.02**      Activités effectuées par les pompiers1)      Activités favorisant la gestion des interventions

- a)      Effectuer des visites de bâtiments dangereux.
- b)      Procéder au recensement de bâtiments vacants.
- c)      Effectuer des visites de bâtiments en construction.
- d)      Procéder à l'élaboration de plans d'intervention et de plans particuliers d'intervention.
- e)      Procéder à des visites à l'aide de plans d'intervention.
- f)      Procéder à des visites industrielles sur le territoire de première intervention des pompiers de la caserne.
- g)      Valider les informations relatives aux personnes à mobilité réduite.
- h)      Valider les informations relatives aux matières dangereuses.

2)      Activités permettant de réduire les impacts d'un incendie ou d'un sinistre quand il se déclare

- a)      Exercer une surveillance préventive lors d'évènements publics d'envergure.
- b)      Exercer une surveillance nautique en matière de sécurité incendie lors d'évènements publics d'envergure.

3) Activités visant à réduire l'occurrence d'un incendie ou d'un sinistre

- a) Participer annuellement aux activités entourant la Semaine de la prévention des incendies.
- b) Participer à des visites d'endroits où il y a un risque particulier pour les personnes (écoles, résidences de personnes âgées, résidences de personnes à mobilité réduite).
- c) Participer à l'animation des activités d'éducation du public auprès des enfants lors de visites organisées dans les casernes.
- d) Participer aux activités auprès des enfants avec le personnel d'éducation du public.
- e) Effectuer des visites de prévention des incendies dans les domiciles. Lors de ces visites, le pompier qui décèle des anomalies relatives à la réglementation en vigueur sensibilise le citoyen à la situation. Des copies du formulaire complété sont transmises au chef aux opérations, au citoyen et à la Division prévention. Le pompier, s'il le juge à propos, entreprend les démarches immédiates afin que la réglementation soit respectée.

**44.03**Planification des visites domiciliaires et plans d'intervention

- a) L'officier commandant de la caserne participe à la planification des visites domiciliaires et des plans d'intervention et prévoit, à l'agenda, les périodes de temps nécessaires à l'atteinte des objectifs prévus au schéma de couverture de risques.

Advenant une modification des objectifs prévus au schéma de couverture de risques en vigueur, les parties se rencontreront afin d'identifier des façons de faire afin d'atteindre les objectifs visés. (brigade d'étudiants, visites résidentielles, plans d'intervention, etc).

- b) Ces visites domiciliaires s'effectuent entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 octobre.

Malgré ce qui précède, le Service et l'Association peuvent convenir d'autres programmes d'inspection domiciliaire dans le but de réduire les pertes humaines. Les deux parties doivent s'entendre au préalable sur les conditions dans lesquelles seront réalisés ce ou ces programmes.

- c) À l'exception des périodes d'entretien et de vérification des véhicules, telles que définies à la clause 33.11 de la présente convention, les périodes prévues pour les visites sont du lundi au vendredi de dix heures (10h00) à onze heures trente (11h30), de treize heures trente (13h30) à seize heures (16h00).

Les rappels de visite se font après entente entre le citoyen et l'officier commandant la caserne.

- d) Il n'y a pas de visite domiciliaire lorsqu'il pleut ou lorsque la température est inférieure à 10 degrés Celsius ou égale ou supérieure à 30 degrés Celsius. La température est disponible sur le site d'environnement Canada pour la région de Laval.

#### **44.04** Priorité des activités

L'ordre de priorités suivant doit guider tant les cadres de l'État major du Service que les pompiers dans le choix de toutes les activités effectuées par ces derniers :

- 1) Les interventions d'urgence de toute nature.
- 2) La formation et l'entraînement du personnel.
- 3) L'entretien et le bon état de fonctionnement des équipements et des véhicules ainsi que le bon état des lieux de travail.
- 4) Les activités favorisant la gestion des interventions.
- 5) Les activités permettant de réduire les impacts d'un incendie ou d'un sinistre quand il se déclare.
- 6) Les activités visant à réduire l'occurrence d'un incendie ou d'un sinistre.

---

**ARTICLE - 45 - CONDUITE DES VÉHICULES**

---

- 45.01** Le pompier désigné premier conducteur est affecté à la conduite des véhicules 200, 300, 400, 500 et 1600 de sa caserne. L'officier s'assure qu'une rotation soit effectuée afin d'assurer le maintien des compétences des autres pompiers
- 45.02** Le pompier agissant comme premier conducteur peut se désister pour une raison valable. Il doit présenter une note de service à cet effet. Sur réception de la note de service, le Directeur ou un cadre supérieur désigné comble le poste conformément aux dispositions prévues à la clause 45.03 de la présente convention. Le désistement du premier conducteur prend effet au moment où le poste est comblé.
- 45.03** Les postes de premier conducteur sont attribués :
- a) Au pompier intéressé qui détient le plus d'ancienneté à la caserne.
  - b) En l'absence de candidat volontaire, le poste de premier conducteur se fait par ordre inversé d'ancienneté.
- 45.04** Le pompier agissant comme conducteur est éligible à la prime prévue à la clause 26.04 de la présente convention collective.

---

## ARTICLE - 46 - PREMIER RÉPONDANT

---

### 46.01 Types d'appels

La Ville procèdera à la mise sur pied sur son territoire d'un service de premiers répondants de niveau 1 (PR1).

L'Employeur ne peut imposer aux pompiers un niveau différent de premier répondant que le niveau 1 (PR1) du système de traitement des appels reconnu par le ministère de la Santé et des services sociaux sans négocier une nouvelle entente avec l'Association des pompiers de Laval.

### 46.02 Réponse aux appels

Les pompiers qui effectuent les tâches de premiers répondants sont affectés sur les véhicules autopompes des casernes désignés par le Service. Ils effectuent l'ensemble des tâches de leur unité d'intervention incluant les appels préhospitaliers d'urgence.

Un minimum de deux (2) pompiers certifiés premiers répondants sont affectés sur un véhicule autopompe. L'affectation de premiers répondants se fait par rotation et équitablement entre les employés pompiers sur chacun des groupes de travail, dans chacune des casernes.

### 46.03 Rapports d'intervention préhospitalière (RIP) et contrôle de qualité

Le premier répondant est tenu de compléter dès son retour en caserne, le formulaire intitulé *Rapport d'intervention préhospitalière (RIP)* afin de respecter les obligations légales en matière de contrôle de qualité.

Le pompier premier répondant qui, immédiatement après son retour en caserne, suite à une intervention de premier répondant, n'a pu compléter ce formulaire avant la fin de son quart de travail se verra octroyer le temps nécessaire pour le rédiger.

### 46.04 Comité PR

Les parties conviennent de la mise sur pied d'un comité premiers répondants dont le mandat est de voir au bon fonctionnement du projet et de discuter de toute difficulté qui pourrait survenir. Le comité est composé de trois (3) représentants de chacune des parties et se réunit au besoin. Il est entendu qu'un représentant d'Urgence santé pourra également être présent lors des rencontres du comité.

S'il y a une augmentation significative et un impact sur le schéma de couverture de risques, les parties s'engagent à s'asseoir ensemble pour trouver des solutions.

---

**ARTICLE - 46 - PREMIER RÉPONDANT (suite)**

---

**46.05**      Prime

Le pompier certifié dont la caserne offre le service de premier répondant est éligible à la prime prévue à la clause 26.05 de la présente convention collective.

La formation initiale et la mise à niveau sera faite en dehors des heures régulières de travail et sera rémunérée en fonction de l'article 19 de la présente.

**46.06**      Risque pour les intervenants

Les employés ayant à offrir le service de premier répondant pourront, volontairement s'ils en font la demande, se faire vacciner pour les risques auxquels ils seront exposés. (Grippe, hépatites, etc.) Ils pourront réclamer les frais inhérents reliés à la vaccination dans la mesure où ces frais ne peuvent être assumés en institution publique.

La Ville convient de mettre en place des mesures favorisant le mieux-être des pompiers notamment,

- en assurant un suivi des interventions potentiellement traumatiques;
- en diffusant des ateliers de sensibilisation et de formation sur le stress post-traumatique;
- en concluant une entente de service avec une équipe de psychologues spécialisés en post-trauma.

**46.07**      Impact de l'offre de service PR

Dans le cadre du projet PR, la Ville entend se donner des indicateurs de performance. Ces indicateurs seront communiqués à la partie syndicale et la Ville s'engage à en faire le suivi sur une base régulière au comité PR.

Si les indicateurs de performance démontrent un déclin du service ou si des impacts négatifs pour l'une ou l'autre des parties sont observés, ces situations seront discutées lors de la tenue du comité PR et des ajustements devront être apportés le cas échéant, dont notamment :

- Cas de CNESST
- Impact sur le niveau de service
- Formation et mise à niveau nécessaire
- Modification des situations cliniques qui définissent le niveau 1
- Tout autre évènement ou problématique jugé pertinent

---

## ARTICLE - 47 - DURÉE DE LA CONVENTION

---

**47.01** La présente convention collective entre en vigueur au moment de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2024.

**47.02** Mise en vigueur et rétroactivité

Seuls les employés actuellement à l'emploi de la Ville au moment de la signature de la présente convention bénéficient de la rétroactivité seulement quant aux heures travaillées (régulières et supplémentaires) calculées d'après les nouveaux taux réguliers prévus à l'article 37, et ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 inclusivement.

La rétroactivité s'applique également aux clauses traitant du boni d'ancienneté, des jours (heures) de fête, de vacances annuelles, du traitement en maladie (régulier et court terme)

La rétroactivité mentionnée ci-haut s'applique aussi aux employés qui ont pris leur retraite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et aux successions des employés décédés depuis la même date et est versée dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective

Les primes prévues aux clauses 26.01 et 26.02 sont en vigueur le lundi suivant la signature de la convention collective, sans effet rétroactif.

Les primes prévues aux clauses 26.03 et 26.04 seront réputées en vigueur à compter du 31 mai 2021, toutefois la Ville aura jusqu'au 30 septembre suivant pour la verser selon la nouvelle base de calcul établie. Ainsi, l'employé agissant à titre de pompier-instructeur, de chargé de projet ou chargé de projet section technique ou conducteur entre le 31 mai 2021 et la date de mise en vigueur de la prime, recevra ladite prime de façon rétroactive.

---

**ARTICLE - 47 - DURÉE DE LA CONVENTION (suite)**

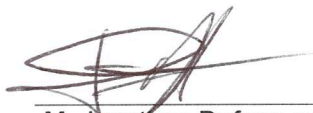
---

De plus, la prime prévue à l'annexe « L » est versée dans les six (6) mois suivant la signature de la convention collective et est rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

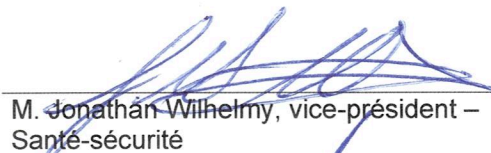
EN FOI DE QUOI, l'Association a signé à Laval,  
Ce 1<sup>er</sup> jour du mois de l'année 2021

juillet

**ASSOCIATION DES POMPIERS DE LAVAL**



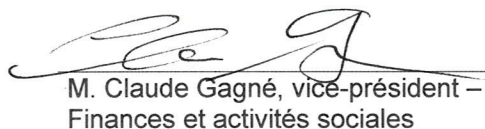
M. Jonathan Dufour, président



M. Jonathan Wilhelmy, vice-président –  
Santé-sécurité



M. Yannick Pagé-Boisclair, vice-président –  
Griefs et secrétariat



M. Claude Gagné, vice-président –  
Finances et activités sociales

EN FOI DE QUOI, la Ville a signé à Laval,  
Ce 1<sup>er</sup> jour du mois de l'année 2021

juillet

**VILLE DE LAVAL**



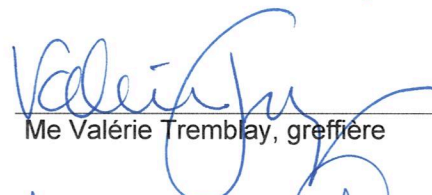
M. Marc Demers, maire



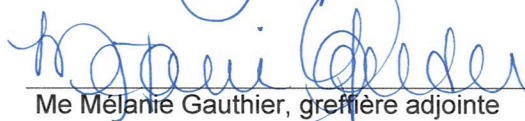
M. Stéphane Boyer, vice-président du Comité  
exécutif



M. Jacques Ulysse, directeur général



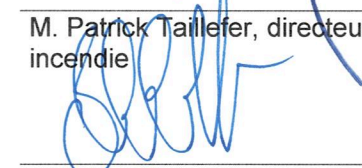
Me Valérie Tremblay, greffière



Me Mélanie Gauthier, greffière adjointe



M. Patrick Taillefer, directeur, Service de sécurité  
incendie



M. Marc-André Vigeant, directeur Service des  
ressources humaines

---

**ANNEXE - A -           AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE**

---

Je, soussigné, \_\_\_\_\_, autorise par la présente la Ville de Laval à retenir périodiquement sur ma paie un montant équivalant à la cotisation syndicale courante fixée par l'Association accréditée pour représenter l'unité de négociation dont je fais partie. J'autorise également la Ville à verser ce montant au trésorier de l'Association.

Cette autorisation est valide pour la durée de la présente convention collective, mais elle deviendra nulle le jour où je cesserai d'occuper mon emploi non régi par elle.

Je conviens, de plus, de ne pas tenir la Ville de Laval responsable de tout prélèvement et de tout versement effectués en vertu de la présente autorisation.

Signé, ce \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Signature de l'employé

\_\_\_\_\_  
Adresse

\_\_\_\_\_  
Service

\_\_\_\_\_  
Division

\_\_\_\_\_  
Numéro de l'employé

\_\_\_\_\_  
Témoïn

---

**ANNEXE - B -           ASSIGNATION PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ**

---

<b>CAPITAINES</b>					
<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Numéro</b>	<b>No Matricule</b>	<b>Date ancienneté</b>	<b>No Résolution</b>
RICARD	SERGE	41534	109	1991-03-18	1991/1606
COUTU	CLAUDE	42228	105	1993-07-05	1993/4782
CAMPEAU	PASCAL	42675	166	1993-10-25	1993/7532
POITRAS	BENOIT	42928	155	1995-01-15	1995/271
LAMARCHE	HUGO	42930	107	1995-01-15	1995/279
LAFRENIERE	DAVE	42933	187	1995-01-22	
BOUCHER	BENJAMIN	43105	246	1995-11-16	1995/7409
CARPENTIER	RICHARD	43147	248	1996-02-25	1996/1172
RAYMOND	JEAN-FRANCOIS	43150	254	1996-03-04	1996/1173
MIRON	PATRICK	43152	256	1996-03-04	1996/1177
ROY	MARTIN	43151	252	1996-03-04	1996/1179
BOUCHARD	YANIK	43679	268	1998-07-20	1998/4648
COURNOYER	DAVID	43677	267	1998-07-20	1998/4650
LACROIX	ERIC	43681	272	1998-07-20	1998/4651
MORIN	REMI	43726	276	1999-01-18	1999/117
RICHER	ERIC	43956	281	1999-07-05	1999/3845
MORRISSETTE	ALEXANDRE	44037	278	1999-08-16	1999/5171
JALBERT	SYLVAIN	44928	293	2002-11-04	2002/7936
NABELSI	JONATHAN	75816	296	2003-02-03	2003-322
BELISLE	MARTIN	45903	327	2005-07-04	2005/5793
HOULE-PELOQUIN	MAXIME	46134	337	2006-03-20	2006/1831

---

**ANNEXE - B -            ASSIGNATION PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ (suite)**


---

<b>LIEUTENANTS</b>					
<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Numéro</b>	<b>No Matricule</b>	<b>Date ancienneté</b>	<b>No Résolution</b>
ROUSSEAU	MARTIN	37688	170	1987-10-05	1987/8912
CHARRON	CARL	37692	130	1987-10-05	1987/8917
ROBICHAUD	ERIC	37798	141	1988-02-08	
ARSENAULT	SERGE	37888	112	1988-05-02	
LEGAULT	PATRICE	41066	218	1990-02-05	
ZERBES	KARL	42114	139	1993-05-25	
LEBLANC	STEPHANE	42237	140	1993-10-25	
BERARD	HUGO	42923	172	1995-01-22	
LANTAGNE	ERIC	42988	243	1995-04-16	
DODGE	PATRICK	42100	245	1995-11-12	
COURVILLE	SEBASTIEN	43146	247	1996-02-25	
LABERGE	YVES	42805	251	1996-03-04	1996/1174
BEAUDET	MARTIN	41113	255	1996-03-04	1996/1180
LEMIEUX	FRANCOIS	43676	263	1998-07-20	
RIVEST	GILLES JR	43725	275	1999-01-18	1999/114
TREMBLAY	PASCAL	15788	270	1999-01-18	1999/115
CHARROIS	MATHIEU	43727	277	1999-01-18	1999/118
PAPILLON	LEANDRE	44039	284	1999-08-16	1999/5172
COURCHESNE	PASCAL	43198	285	1999-08-16	1999/5178
DUFOUR	MICHEL	44168	286	2000-02-21	
HUDON	ALEX	44925	289	2002-11-04	
THIFAUT	FRANCIS	15218	298	2003-02-03	
CHENIER	JEAN-PHILIPPE	15313	299	2003-07-21	2003/5300
TRAHAN	PIERRE	45205	300	2003-07-21	2003-5301
NERON	MARC	45672	313	2004-11-29	2004/10005
PAGE-BOISCLAIR	YANNICK	76177	306	2004-11-29	2004/10006
MARCHILDON	MATHIEU	45671	312	2004-11-29	2004/10007
LEGAULT	YANNICK	45670	311	2004-11-29	2004/10008
LORTIE	SEBASTIEN	16468	305	2004-11-29	2004/10013
LABRECHE	PATRICK	45908	330	2005-07-04	2005/5796
TRAVERSY	TOMMY	45901	325	2005-07-04	2005/5798
FILLION	JEAN-CLAUDE	45780	322	2005-07-04	2005/5804

---

**ANNEXE - B -            ASSIGNATION PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ (suite)**

---

<b>LIEUTENANTS (suite)</b>					
<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Numéro</b>	<b>No Matricule</b>	<b>Date ancienneté</b>	<b>No Résolution</b>
PELLETIER	HUBERT	45745	317	2005-07-04	2005/5807
MARCHAND	HUGO	45748	320	2005-07-04	2005/5810
CHOUINARD	PATRICK	46143	347	2006-04-24	
TARDIF	JEAN-FRANCOIS	46380	355	2006-09-11	2006/7370
GAUTHIER	PATRICK	46393	361	2006-09-11	2006/7513
HUDON	LOUIS	46543	363	2007-03-05	2007/1170
VAUDEVILLE	DIDIER	16933	365	2007-03-05	2007/1172
TAILLEFER	BENOIT	47497	414	2009-09-21	

<b>LIEUTENANTS INSTRUCTEURS</b>					
<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Numéro</b>	<b>No Matricule</b>	<b>Date ancienneté</b>	<b>No Résolution</b>
CREVIER	JEAN-FRANCOIS	43347	259	1997-05-05	1997/2728
MICHAUD	FREDERICK	45115	336	2006-03-20	2006/1829
PAPINEAU	SIMON	46689	371	2007-09-10	2007/4940
TARDIF	ISABELLE	46697	373	2007-09-10	2007/4943

<b>LIEUTENANT SECTION TECHNIQUE</b>					
<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Numéro</b>	<b>No Matricule</b>	<b>Date ancienneté</b>	<b>No Résolution</b>
GAGNE	CLAUDE	40783	241	1989-07-04	1989/5158

**ANNEXE - B - ASSIGNATION PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ (suite)**

<b>POMPIERS</b>					
<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Numéro</b>	<b>No Matricule</b>	<b>Date ancienneté</b>	<b>No Résolution</b>
COUTURE	GUILLAUME	37696	103	1987-10-05	1987/8986
BAZINET	MARC	37886	127	1988-05-02	1988/7302
MAJOR	PATRICK	40967	212	1989-12-04	
ABELLY	JEAN-PHILIPPE	41052	304	1990-01-22	1990/112
GOUIN	PATRICK	41353	126	1990-07-23	1990/5061
MERCIER	YANNICK	42121	138	1993-05-25	1993/3161
BEDARD	ANDRE	42113	120	1993-05-25	1993/3185
CONTANT	GILLES	42677	131	1993-10-25	1993/7533
IASENZA	GIOVANNI	41620	110	1993-10-25	1993/7540
PROGAKIS	GEORGES	42929	168	1995-01-15	1995/277
LEMIEUX	ROBERT	43149	250	1996-03-04	1996/1175
LETOURNEAU	ERIC	43349	261	1997-05-05	1997/2727
LORION	PHILIPPE	41994	260	1997-05-05	1997/2729
ARSENEAULT	MICHEL	43346	257	1997-05-05	1997/2730
CARRIERES	DANIEL	43680	269	1998-07-20	1998/4653
DUPUIS	YANICK	42807	271	1998-07-20	1998/4655
OUELLET	DANIEL	43703	273	1998-10-19	1998/6415
EBOLI	ENRICO	43704	274	1998-10-19	1998/6416
MORIN	LAFLECHE	43739	279	1999-01-18	1999/116
CAMBIRI	CHRISTIAN	43955	280	1999-07-05	1999/3844
MIRAULT	CHRISTIAN	44042	282	1999-10-04	1999/6059
DUFOUR	JONATHAN	44311	288	2002-11-04	2002/7794
NANTEL	STEVE	45012	297	2003-02-03	2003/320
CABANA	BENOIT	44958	294	2003-02-03	2003/321
VAUGEOIS	YVON	45210	301	2003-07-21	2003/5302
LANGLOIS	MARTIN	45287	302	2003-11-10	2003-8510
GALARNEAU	JEAN-FRANCOIS	45208	303	2004-02-09	
WILHELMY	JONATHAN	45673	314	2004-11-29	2004/10004
LANGLOIS	DAVE	45669	310	2004-11-29	2004/10009
LAFLAMME	SYLVAIN	45668	309	2004-11-29	2004/10010
GAUMOND	ERIC	45667	308	2004-11-29	2004/10011
DUBREUIL	MATHIEU	45666	307	2004-11-29	2004/10012
CHARLAND	FREDERICK	45749	321	2005-07-04	2005/5792
LEFEBVRE	YANNICK	45905	329	2005-07-04	2005/5794
ST-ANDRE	YANNICK	45909	331	2005-07-04	2005/5795
SOULIERE	MICHEL	45900	324	2005-07-04	2005/5797

**ANNEXE - B - ASSIGNATION PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ (suite)**

<b>POMPIERS (SUITE)</b>					
<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Numéro</b>	<b>No Matricule</b>	<b>Date ancienneté</b>	<b>No Résolution</b>
NORMAND	MARC-ANDRE	44528	315	2005-07-04	2005/5801
CYR	JEAN-PHILIPPE	75745	333	2005-07-04	2005/5802
BRUNET	DOMINIC	45737	316	2005-07-04	2005/5805
LACHAPELLE	RICHARD	45910	332	2005-07-04	2005/5806
LALIBERTE	SEBASTIEN	45746	318	2005-07-04	2005/5809
GAGNON	MEDERIC	46135	338	2006-03-20	2006/1823
MIRON	DAVID	46137	339	2006-03-20	2006/1824
BEAUREGARD	JEAN-PIERRE	46138	340	2006-03-20	2006/1825
DESAULNIERS	MARC-ANDRE	16662	342	2006-03-20	2006/1827
BEAULIEU	JEROME	46132	334	2006-03-20	2006/1828
VAILLANCOURT	ETIENNE	46141	343	2006-03-20	2006/2079
FONTAINE	JEAN-FRANCOIS	46144	348	2006-04-24	2006/2932
MOORE	FRANCIS	46181	346	2006-04-24	2006/2937
CHEVALIER-ROCHON	VIRGILE	46199	352	2006-04-24	2006/2939
TURGEON	STEPHANE	46180	344	2006-04-24	2006/2940
BEAULIEU	JACQUES	46147	351	2006-04-24	2008/8597
BUTEAU	RAVI	46385	356	2006-09-11	2006/7368
VAILLANT	ERIC	46378	358	2006-09-11	2006/7371
COUTU	BENOIT	46394	359	2006-09-11	2006/7514
VILLENEUVE	JULIE	46136	362	2007-03-05	2007/1169
BELLEY	DANIEL	46539	364	2007-03-05	2007/1171
DENIS	MARTIN	46541	366	2007-03-05	2007/1173
MASCIOVECCHIO	DINO	46544	367	2007-03-05	2007/1174
GAGNON	ETIENNE	46694	368	2007-09-10	2007/4936
LACHAPELLE	PATRICK	46687	370	2007-09-10	2007/4939
CADIEUX	STEVE	46692	376	2007-09-10	2007/4946
BOISSONNEAULT	JEAN-PHILIPPE	46750	378	2007-09-10	2007/6849
MEILLEUR	MATHIEU	46751	379	2007-09-10	2007-6850
LEPINE	GUILLAUME	46769	380	2007-10-01	2007/7292
LACHARITE	ETIENNE	46770	381	2007-10-01	2007/7294
LAVOIE	PHILIPPE	46768	382	2007-10-01	2007/7295
LACHARITE	LUDOVIC	46771	383	2007-10-01	2007/7296
RHEAUME	NICOLAS	46772	384	2007-10-01	2007/7297
GAGNON	BRUNO	17132	385	2007-10-01	2007/7503
TREMBLAY	MATHIEU	46776	386	2007-10-01	2007/7504
GENDRON	FREDERIC	46774	387	2007-10-01	2007/7505

POMPIERS (SUITE)					
Nom	Prénom	Numéro	No Matricule	Date ancienneté	No Résolution
DION-ROY	JEAN-FRANCOIS	46777	388	2007-10-01	2007-7507
VILLENEUVE	JEAN-PIERRE	46773	389	2007-10-01	2007-7508
SAURO	ROBERT	46785	390	2007-10-01	2007-7704
BOLDUC	JEREMIE	46784	391	2007-10-01	2007/7705
BERGERON	JEAN-FRANCOIS	46856	392	2008-02-04	2008-289
LEDOUX	JEAN-FRANCOIS	46857	393	2008-02-04	2008-290
PERRON	JEAN-NICOLAS	76504	394	2008-02-04	2008/291
DESJARDINS-DEMERS	MATHIEU	47100	395	2008-09-22	2008/6592
ALLARD	GUILLAUME	47095	396	2008-09-22	2008/6593
PELCHAT	RENE	47094	397	2008-09-22	2008/6612
THIBAUT	JEREMIE	47093	398	2008-09-22	2008/6613
FORTIN	DOMINIC	47091	400	2008-09-22	2008/6615
FRADETTE	YANNICK	47236	402	2009-02-02	2009-193
AMBROSE	FRANCIS	47241	404	2009-02-02	2009-197
OUELLET	LOUIS-PHILIPPE	47239	405	2009-02-02	2009-198
HENRY	YANNICK	47486	407	2009-09-21	2009-6433
LABELLE	GUILLAUME	47487	408	2009-09-21	2009-6434
L'ECUYER	HUGO	75345	409	2009-09-21	2009-6435
GAUDREULT	JEAN-MICHEL	47488	410	2009-09-21	2009-6436
CLAPIN	DAVID-ALEXANDRE	47489	411	2009-09-21	2009-6437
MORNEAU	JEAN-PHILIPPE	47496	412	2009-09-21	2009-6579
TAILLEFER	BENOIT	47499	415	2009-09-21	2009-6778
GODIN-VIAU	VINCENT	47502	416	2009-09-21	2009-6987
MADI	MAJED	47503	417	2009-09-21	2009-6988
LAJEUNESSE	SEBASTIEN	47827	418	2010-09-20	2010/6408
LAURIN	SIMON	47822	419	2010-09-20	2010/6409
MONTPETIT-BEAUDET	CHARLES-OLIVIER	47823	420	2010-09-20	2010/6410
VEZINA	LOUIS	47828	421	2010-09-20	2010/6411
GOINEAU	MATHIEU	47821	422	2010-09-20	2010/6412
PAQUET	JONATHAN	47820	424	2010-09-20	2010/6414
HAMEL	ALEXANDRE	17367	425	2010-09-20	2010/6415
LANGLOIS-MARTEL	CLAUDE	48189	427	2011-10-31	2011-6463
PREVOST	FRANCOIS	48192	428	2011-10-31	2011-6464
VILLENEUVE	FRANCOIS	48186	429	2011-10-31	2011-6465

**ANNEXE - B - ASSIGNATION PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ (suite)**

<b>POMPIERS (SUITE)</b>					
<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Numéro</b>	<b>No Matricule</b>	<b>Date ancienneté</b>	<b>No Résolution</b>
ALBERT	JULIEN	48212	430	2011-12-05	2011-7396
BEAUCHAMP	MATHIEU	48218	431	2011-12-05	2011-7398
BELISLE	JOCELYN	48227	432	2011-12-05	2011-7399
DAVID	PHILIPPE	48198	433	2011-12-05	2011-7400
DION	PYER-HUGH	48224	434	2011-12-05	2011-7401
FILIATRAULT	ERIC	48223	435	2011-12-05	2011-7402
GAUDREAU	JEAN-PHILIPPE	48205	436	2011-12-05	2011-7403
GROULX-MARIER	JEREMY	48204	437	2011-12-05	2011-7404
GUILLEMETTE	CLEMENT	48222	438	2011-12-05	2011-7405
HOTTE	SEBASTIEN	17260	440	2011-12-05	2011-7407
LANIEL	JONATHAN	48220	441	2011-12-05	2011-7408
LAVOIE	MAXIME	48206	442	2011-12-05	2011-7409
LEGAULT MARTELLINO	LOIK	48188	443	2011-12-05	2011-7410
RIVET	JEAN-PHILIPPE	48199	444	2011-12-05	2011-7411
PERRON	BENJAMIN	48590	446	2012-10-15	2012/5741
GILBERT	NICHOLAS	48591	447	2012-10-15	2012/5742
LA ROCHE	GUILLAUME	18213	448	2012-10-15	2012-5743
LEPAGE	JASON	48991	450	2013-12-02	
ROY	ALEXANDRE	48990	451	2013-12-02	
VERREAULT	JORDAN	48996	452	2013-12-02	2013/27-35
SANDRESCHI	LAURENT	48989	454	2013-12-02	
TETREAULT	MATHIEU	48994	455	2013-12-02	
VALIQUETTE	CLAUDE	48993	456	2013-12-02	
BELISLE	RENAUD	48992	457	2013-12-02	
GLEN	MARC-ANDRE	49324	460	2014-10-06	
ALLARD	JEAN-NICOLAS	49323	461	2014-10-06	
CARRIERE LONGLEY	JOEL	49801	466	2015-11-09	2016/396
BELLAVANCE	JULIEN	49802	467	2015-11-09	2016/396
RABY	YAN	49804	469	2015-11-09	2016/396
BRIEN-BRETON	MICHAEL	49984	470	2016-05-16	
DESCHENES-LESSARD	SAMUEL	49985	471	2016-05-16	
BLEAU-PREGENT	PHILIPPE	50056	472	2016-05-16	
AUBE	MAXIME	50151	473	2016-06-20	
MALOUF	ALEXANDRE	50152	474	2016-06-20	
WARD	ALEX	50162	475	2016-06-20	
ABED	BASEM	20401	476	2016-10-03	

**ANNEXE - B - ASSIGNATION PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ (suite)**

<b>POMPIERS (SUITE)</b>					
<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Numéro</b>	<b>No Matricule</b>	<b>Date ancienneté</b>	<b>No Résolution</b>
MAGNAN	NICOLAS	50200	477	2016-10-03	
PROULX-MARCHESSAULT	ALEXIS	50201	478	2016-10-03	
CHASSE	PIERRE-LUC	50202	479	2016-10-03	
PRONOVOST-RIOPEL	ETIENNE	50203	480	2016-10-03	
LECLERC	ETIENNE	50204	481	2016-10-03	
LE GOARANT DE TROMELIN	HANS	50205	482	2016-10-03	
GAGNE	SAMUEL	50206	483	2016-10-03	
L PIGEON	KRISTIAN	50268	484	2016-10-03	
ROBERGE	JONATHAN	50269	485	2016-10-03	
LOUTFI	ALEXANDRE	50270	486	2016-10-03	
SYMS	JONATHAN	50271	487	2016-10-03	
BOUCHER-GAUVREAU	DIDIER	50777	488	2017-11-27	
BONNIER LABERGE	JOEL	50778	489	2017-11-27	
PILON	FREDERICK	50779	490	2017-11-27	
BERTHIAUME	DANIK	50780	491	2017-11-27	
MARTEL	JEAN-SEBASTIEN	50781	492	2017-11-27	
TROTTIER	GUILLAUME	50782	493	2017-11-27	
MANSOUR	KARIM	50793	494	2017-11-27	
MARTONE	BRYAN ADAM	50794	495	2017-11-27	
TREMBLAY	OLIVIER	50976	496	2018-04-30	
MAINVILLE	CHRISTOPHE	50977	497	2018-04-30	
JUTRAS	SIMON	50978	498	2018-04-30	
BOUTHILLIER	MARC	50979	499	2018-04-30	
DUBUC	JONATHAN	51178	600	2018-08-27	
LAUZON	NICOLAS	51179	601	2018-08-27	
LAROCHELLE	SAMUEL	51180	602	2018-08-27	
PICHE	DANICK	51181	603	2018-08-27	
GERVAIS-LAFETIERE	MAXIME	51182	604	2018-08-27	
LEONARD	ALEXANDRE	51183	605	2018-08-27	
LECOMTE	ALEXANDRE	51184	606	2018-08-27	
CADIEUX	GABRIEL	51185	607	2018-08-27	
CROTEAU	MAXIME	51186	608	2018-08-27	
DEROME	VINCENT	51187	609	2018-08-27	
BEDARD	PHILIPPE	51188	610	2018-08-27	
BEDARD	JESSY	51190	611	2018-08-27	
LADOUCEUR	ALEXEI	51214	612	2018-09-24	

**ANNEXE - B - ASSIGNATION PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ (suite)**

<b>POMPIERS (SUITE)</b>					
<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Numéro</b>	<b>No Matricule</b>	<b>Date ancienneté</b>	<b>No Résolution</b>
MASSE	MARC-ANDRE	51215	613	2018-09-24	
PAPINEAU	MICHAEL	51216	614	2018-09-24	
BINETTE	RODRIGUE	51217	615	2018-09-24	
BRUNEAU	MAXIME	51218	616	2018-09-24	
BINETTE RODRIGUE	SAMUEL	51219	617	2018-09-24	
DESALLIERS	VINCENT	51220	618	2018-09-24	
PERREAULT	MARC-ANTOINE	51532	619	2019-05-21	
POISSON TARDIF	ANTHONY	51533	620	2019-05-21	
L'ARCHEVEQUE	FRANCIS	51534	621	2019-05-21	
LECLERC	GABRIEL	51535	622	2019-05-21	
LAJOIE	JOCELYN	51777	625	2019-10-07	
AUBE	FRANCIS	51778	626	2019-10-07	
BEDARD	MATHIEU	52066	629	2020-04-20	
TREMBLAY	JADE	52067	630	2020-04-20	
MARLEAU	JEFF	52068	631	2020-04-20	
MENARD	VINCENT	52086	632	2020-04-20	
ABED	MUSTAFA	52091	633	2020-04-20	
BLANCHARD	ALEX	52101	634	2020-04-21	
GARNIER	JEAN-FRANCOIS	52245	635	2020-09-14	
DERY	MATTHIEU	52251	637	2020-09-14	
DIOTTE	ALEXANDRE	52252	638	2020-09-14	
BOURGEOIS	MARC-ANDRE	52265	639	2020-09-14	
MICHEL	BENJAMIN	52295	640	2020-09-14	
DESROCHERS	OLIVIER	52296	641	2020-09-14	
FRECHETTE	MAXIME	52297	642	2020-09-14	
PICHE	JEAN-BENOIT	52298	643	2020-09-14	
LEBOUTHILLIER	LAURENT	52319	644	2020-09-14	
DEPATIE	GABRIEL	52773	645	2021-04-26	
DESROSIERS	JEAN-NICOLAS	52774	646	2021-04-26	
ABANKWAH	PHILIPPE	52775	647	2021-04-26	
LECLERC	ALEXANDRE	52776	648	2021-04-26	
LECLERC	JEREMIE	52777	649	2021-04-26	
HENRI	JULIEN	52778	650	2021-04-26	
ROUSSEAU	SAMUEL	52779	651	2021-04-26	
BRIEN	JEAN-CHRISTOPHE	52788	652	2021-04-26	

INSPECTEURS EN PRÉVENTION					
Nom	Prénom	Numéro	No Matricule	Date ancienneté	No Résolution
TRAVERSY	ISABELLE	40880	509	1989-07-12	
GRIGORESCU	CATALIN	46386	514	2007-02-19	
LEVASSEUR-OUIMET	KIM	46711	519	2008-01-21	
JALBERT	JULIANE	47451	522	2009-08-04	
GRONDIN RICHARD	MARC-ANDRE	47841	524	2010-10-18	
PELLETIER	FANNY	47931	526	2011-06-27	
ST-HILAIRE	DOMINIQUE	46719	527	2012-03-19	
LEMAY	ANDREANE	48827	530	2013-07-08	
LESCARBEAU	FREDERIC	48860	531	2015-01-05	
SYLVESTRE	FRANCIS	49740	532	2015-09-29	
PARENT	VICKY	50188	534	2016-10-04	
DESGROSEILLIERS	VINCENT	50190	535	2017-04-29	
RACICOT	ALEX	50275	536	2018-01-22	
GIRARD	SARAH-CLOE	50360	537	2018-05-01	
LACHANCE	EMILIE-JULIE	46225	1047	2021-02-15	

INSPECTEURS ENQUÊTEURS					
Nom	Prénom	Numéro	No Matricule	Date ancienneté	No Résolution
GAUTHIER	CHARLES	46293	513	2006-06-26	
GIRARD	CATHERINE	47480	523	2009-11-02	
DESJARDINS	MYRIANE	17471	525	2010-10-18	

LIEUTENANTS INSPECTEURS					
Nom	Prénom	Numéro	No Matricule	Date ancienneté	No Résolution
ROY	NICHOLAS	43304	510	1997-01-06	
MENARD	FRANCINE	45124	517	2007-07-09	

LIEUTENANT INSPECTEUR ENQUÊTEUR					
Nom	Prénom	Numéro	No Matricule	Date ancienneté	No Résolution
FAUCHER	DOMINIC	46296	516	2006-08-28	

**ANNEXE - C - HABILLEMENT ET ÉQUIPEMENT DE PROTECTION / SYSTÈME DE POINTS ET ÉQUIPEMENT RENOUELABLES AU BESOIN**

Description	Max/an	Pointage	Recrues
Bermuda	6	45	2
Bottes Neos Adventurer	2	115	0
Casquette identifiée avec matricule	3	22	1
Ceinture de cuir noir 1 3/4 po	4	19	2
Chandail col cheminé (Mock)	6	23	2
Chandail tricot - logo brodé avec écussons	3	47	1
Chandail coton ouaté	6	18	2
Chemise manches courtes avec écussons	8	33	4
Chemise manches longues avec écussons	8	38	4
Faux col d'hiver polar	3	9	1
Coupe-vent d'été identifié incendie	2	239	0
Couteau multifonctions	2	102	0
Lunette soleil polarisée	2	À déterminer	0
Cravate marine	4	6	2
Foulard noir	3	17	1
Gants de cuir et Goretex*	2	37	0
Gants d'hiver en cuir noir*	2	40	1
Gants en lycra (nouveau 2018)*	2	36	0
Imperméable réversible - capuchon	2	39	0
Imperméable réversible - pantalon	2	184	0
Imperméable réversible	2	319	0
Képi 4 saisons	1	86	1
Manteau 4 saisons	2	432	1
Bas (été)	10	5	4
Bas (hiver)	10	9	4
Bas thermos	10	8	0
Bas socket (nouveau 2018)	10	3	0
Bottes d'hiver cuir et Goretex	2	190	1
Souliers avec embout CSA	4	105	2
Pantalon en polyester*	3	45	2

---

**ANNEXE - C - HABILLEMENT ET ÉQUIPEMENT DE PROTECTION / SYSTÈME DE POINTS ET ÉQUIPEMENT RENOUVELABLES AU BESOIN (suite)**

---

<b>Description</b>	<b>Max/an</b>	<b>Pointage</b>	<b>Recrues</b>
Pantalon cargo convertible en bermuda	3	73	2
Pantalon cargo*	3	66	2
Chandail polo manches courtes	3	50	0
Chandail polo manches longues	3	60	0
Sous-vêtement ignifuge - bas long	3	69	0
Sous-vêtement ignifuge - haut	3	79	0
T-shirt marine	12	37	4
Jupe	1	110	0
Tuque avec logo brodé	3	15	1
Veste de tricot avec fermeture éclair	3	41	0
Veste de cuir	1	409	0
Tunique pantalon	1	110	
Tunique - veston	1	À déterminer	0
<b>PRÉVENTION</b>			
Jupe	2	110	0
Tunique - veston	1	À déterminer	1
Tunique - pantalon	1	110	1

## ANNEXE - C -

## HABILLEMENT ET ÉQUIPEMENT DE PROTECTION / SYSTÈME DE POINTS ET ÉQUIPEMENT RENOUVELABLES AU BESOIN (suite)

Pompier / Équipements de protection			
Description	Quantité max. en unité / An	Coût unitaire en points	Ensemble de départ recrue / QTÉ
Cagoule	1	Au besoin	2
Casque de feu	1	Au besoin	1
Clé à boyaux pliante	1	Au besoin	1
Étui à gants latex	1	Au besoin	1
Habit de combat	2	Au besoin	2 (1)
Protecteur cou-oreille (Intérieur de casque)	1	Au besoin	1
Lampe de poche jaune (Torche)	1	Au besoin	1
Bottes de combat en caoutchouc	1	Au besoin	1
Bottes de combat en cuir	1	Au besoin	1 (2)
Gants de combat	1	Au besoin	2
Mitaines en laine grise doublée	1	Au besoin	1
Chaussons BAMA	1	Au besoin	2
Partie faciale personnalisée	1	Au besoin	1
Sac d'équipement rouge	1	Au besoin	1
Pompier / Literie			
Couverture	1	Au besoin	1
Couvre-lit	1	Au besoin	1
Couvre-matelas blanc	1	Au besoin	1
Drap contour bleu	1	Au besoin	1
Drap plat bleu	1	Au besoin	1
Oreiller	1	Au besoin	1
Protège oreiller	1	Au besoin	1
Taie d'oreiller bleue	1	Au besoin	1
Pompier / Insignes			
Insigne de poche	1	Au besoin	1
Insigne de képi	1	Au besoin	1
Portefeuille pour insigne de poche	1	Au besoin	1
Porte insigne à la ceinture	1	Au besoin	1
Officier – division opérations / Insignes			
Épaulette de grade	2	Au besoin	2
Bande argent amovible pour képi	1	Au besoin	1

- (1) L'habit de combat (Bunker suit) ainsi que l'intérieur doivent être adaptés à la taille de la recrue et s'ils ont déjà été utilisés, ils doivent être en bon état et aseptisés selon les normes d'hygiène reconnues.
- (2) Les bottes de combat remises à la recrue ne doivent pas avoir été utilisées par un autre pompier.

## ANNEXE - C -

## HABILLEMENT ET ÉQUIPEMENT DE PROTECTION / SYSTÈME DE POINTS ET ÉQUIPEMENT RENOUVELABLES AU BESOIN (suite)

Inspecteur en prévention / Au besoin			
Description	Quantité max. en unité / An	Coût unitaire en points	Ensemble de départ recrue QTÉ
Casque de sécurité	1	Au besoin	1
Doublure d'hiver pour casque de sécurité	1	Au besoin	0
Gants anti-coupure	1	Au besoin	1
Lampe de poche jaune (Torche)	1	Au besoin	1
Paire de chaussons BAMA	1	Au besoin	0
Sarrau marine	1	Au besoin	0
Couvre-tout bleu en tissu	1	Au besoin	0
Couvre-tout jetable	5	Au besoin	5
Inspecteur en prévention / Insignes			
Insigne de ceinture	1	Au besoin	1
Plaquette d'identification (Nom)	1	Au besoin	1
Insigne de poche	1	Au besoin	1
Insigne de képi	1	Au besoin	1
Portefeuille pour insigne de poche	1	Au besoin	1
Porte insigne à la ceinture	1	Au besoin	1
Inspecteur enquêteur			
Description	Quantité max. en unité / An	Coût unitaire en points	Lors de la nomination
Casque de feu	1	Au besoin	1
Clé à boyaux pliante	1	Au besoin	1
Habit de combat	1	Au besoin	1
Protecteur cou-oreille (Intérieur de casque)	1	Au besoin	1
Bottes de combat en caoutchouc	1	Au besoin	1
Bottes de combat en cuir	1	Au besoin	1
Gants de combat	1	Au besoin	2
Mitaines en laine grise doublée	1	Au besoin	1
Chaussons BAMA	1	Au besoin	2
Partie faciale personnalisée	1	Au besoin	1
Officier – division prévention / Insignes			
Description	Quantité max. en unité / An	Coût unitaire en points	Lors de la nomination
Épaulette de grade	2	Au besoin	2
Bande argent amovible pour képi	1	Au besoin	1
Pompier, chargé de projet et lieutenant section technique			
Description	Quantité max. en unité / An	Coût unitaire en points	
Sarrau marine	1	Au besoin	
Soulier avec embout CSA	1	Au besoin	

---

**ANNEXE - C - HABILLEMENT ET ÉQUIPEMENT DE PROTECTION / SYSTÈME DE POINTS ET ÉQUIPEMENT RENOUVELABLES AU BESOIN (suite)**

---

Représentants à la prévention / Association (article 35)			
Description	Quantité max. en unité / An	Coût unitaire en points	Lors de la nomination
Casque de feu de couleur distincte	1	Au besoin	1
Protecteur cou-oreille (Intérieur de casque)	1	Au besoin	1
Un (1) sac d'équipement à l'intérieur du véhicule RSST comprenant :			
Dossards permettant l'identification	2		
Radio portatif	1		
Coffret métallique contenant les rapports d'activités	1		
Cartable comprenant les D.O.S.	1		



## SÉCURITÉ INCENDIE AVIS DE LIBÉRATION

La demande doit être transmise minimum 12 heures avant la libération

Demande formulée par

Date de la demande

Nom de l'employé

N° d'employé

Matricule

Grade

Division

Groupe

Caserne

Libération en vertu de l'article n°

Avec solde  Sans solde

Date de la libération

Heure  à

Nombre d'heures

Remarque

Autorisée par

Date

---

**ANNEXE - E - LETTRE D'ENTENTE – MODIFICATIONS DES DISPOSITIONS DU  
RÈGLEMENT DE RÉGIME DE RETRAITE APPLICABLES AUX  
MEMBRES DE L'ASSOCIATION**

---



**CONSIDÉRANT** la Loi 15 favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal sanctionnée le 5 décembre 2014;

**CONSIDÉRANT** la nécessité d'arriver à une entente de restructuration du régime de retraite des pompiers conformément aux modalités prévues dans la Loi;

**CONSIDÉRANT** les discussions intervenues entre les parties;

**CONSIDÉRANT** que la présente entente sera valide uniquement après son acceptation par les autorités dûment constituées de la Ville;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

**I. Service à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013**

**Dispositions et financement**

- 1) Les parties conviennent du maintien des dispositions actuellement en vigueur. Conséquemment, le coût de service courant est estimé à 17,6% (avant l'ajout du fonds de stabilisation et une fois la modification aux hypothèses de prise de retraite effectuée).

---

**ANNEXE - E - LETTRE D'ENTENTE – MODIFICATIONS DES DISPOSITIONS DU RÉGLEMENT DE RÉGIME DE RETRAITE APPLICABLES AUX MEMBRES DE L'ASSOCIATION (suite)**

---

- 2) Les parties conviennent du maintien d'un fonds de stabilisation à hauteur de 15% du coût de service courant. Conséquemment, la cotisation totale requise pour le nouveau volet serait de l'ordre de 20,2%.
- 3) À compter du 1er juillet 2016, ou à la date de signature de l'entente si antérieure, la cotisation de stabilisation se fera à parts égales entre les participants actifs et Ville de Laval.
- 4) Le financement de la cotisation d'exercice du régime peut être résumé dans les tableaux qui suivent.

**En vigueur jusqu'au 30 juin 2016 (pompiers et préventionnistes \*)**

	<b>Cotisations salariales</b>	<b>Cotisations patronales</b>	<b>Total</b>
Cotisations d'exercice actuelles	6,2 %	11,6 %	17,8 %
Cotisations de stabilisation	2,7 %	–	2,7 %
Cotisations totales	8,9 %	11,6 %	20,5 %

\* Les taux de cotisations salariales totales distinctes pour les pompiers et les préventionnistes continuent de s'appliquer.

**À compter du 1er juillet 2016 (pompiers)**

	<b>Cotisations salariales</b>	<b>Cotisations patronales</b>	<b>Total</b>
Cotisations d'exercice après modifications	8,8 %	8,8 %	17,6 %
Cotisations de stabilisation	1,3 %	1,3 %	2,6 %
Cotisations totales	10,1 %	10,1 %	20,2 %

---

**ANNEXE - E - LETTRE D'ENTENTE – MODIFICATIONS DES DISPOSITIONS DU RÉGLEMENT DE RÉGIME DE RETRAITE APPLICABLES AUX MEMBRES DE L'ASSOCIATION (suite)**

---

**À compter du 1er juillet 2016 (préventionnistes)**

	<b>Cotisations salariales</b>	<b>Cotisations patronales</b>	<b>Total</b>
Cotisations d'exercice après modifications	7,3 %	10,3 %	17,6 %
Cotisations de stabilisation	1,3 %	1,3 %	2,6 %
Cotisations totales	8,6 %	11,6 %	20,2 %

- 5) Bien que le groupe des pompiers cotisent moins de 35% de la cotisation d'exercice propre à leur groupe en date du 1er janvier 2014, les pompiers syndiqués renoncent à l'étalement des hausses des cotisations salariales. En ce qui concerne les préventionnistes, outre la hausse applicable à compter du 1er juillet 2016 (ou à la date de signature de l'entente si antérieure) les cotisations d'exercice seront de nouveau augmentées à compter du 1er janvier 2018 et pour chacun des 1er janvier 2019 et 2020 afin de réduire l'écart actuel de 1,5% de 0,5% pour chacune des années 2018, 2019 et 2020. Ainsi, les cotisations salariales totales des préventionnistes seront toujours de 1,5% inférieures à celles des pompiers syndiqués à compter du 1er juillet 2016 (ou à compter de la date de l'entente si antérieure), puis seront de 1,0% inférieures à celles des pompiers à compter du 1er janvier 2018 et de 0,5% inférieures à compter du 1er janvier 2019. À compter du 1er janvier 2020, les cotisations des préventionnistes seront égales à celles des pompiers syndiqués (et celles-ci seront sujettes aux variations découlant des éventuelles évaluations actuarielles).
- 6) Les taux de cotisations d'exercice des pompiers et des préventionnistes sont déterminés en considérant un écart de 1,5 % sur le taux applicable au salaire jusqu'au MGA et celui applicable sur le salaire en excédent du MGA.
- 7) Les parties conviennent du maintien du paiement de la cotisation de stabilisation même lorsque le niveau du fonds de stabilisation atteint le niveau de la provision pour écarts défavorables et ce, jusqu'à l'atteinte du maximum fiscal.

---

**ANNEXE - E - LETTRE D'ENTENTE – MODIFICATIONS DES DISPOSITIONS DU RÈGLEMENT DE RÉGIME DE RETRAITE APPLICABLES AUX MEMBRES DE L'ASSOCIATION (suite)**

---

- 8) Les parties conviennent d'utiliser le fonds de stabilisation afin d'octroyer une indexation ad hoc des rentes lorsque celui-ci est suffisant pour assurer une saine gestion du risque. Ainsi, lorsque le fonds de stabilisation net du déficit dans le compte général excède 15% du passif actuariel, cet excédent sert à octroyer, d'abord et avant tout, de l'indexation ad hoc. La mécanique proposée quant à la valeur de l'octroi est la suivante:
- (a) L'actuaire établit à chaque évaluation actuarielle le niveau d'indexation pouvant être octroyé de façon permanente à même le fonds de stabilisation (net du déficit dans le compte général) dans le nouveau volet (à la fois pour les participants actifs et pour les retraités) :
    - Selon les hypothèses et méthodes utilisées aux fins de l'évaluation ;
    - Selon l'approche de continuité ;
  - (b) Les rentes servies en date du 1er janvier suivant la date à laquelle l'évaluation actuarielle est déposée sont alors ajustées en fonction du niveau d'indexation ainsi déterminé :
    - i. Depuis la dernière évaluation actuarielle ou depuis la date de retraite si inférieur;
    - ii. Si la situation financière le permet, incluant une récupération des périodes où aucune indexation n'a pu être octroyée.
  - (c) Le solde du fonds de stabilisation constitue une réserve et ce, jusqu'à celui-ci atteigne 25% du passif actuariel ;
  - (d) Dans l'éventualité où l'excédent du fonds de stabilisation, après les utilisations ci-dessus, excède 25% du passif actuariel, les parties négociantes conviennent de discuter de la pertinence d'utiliser cet excédent afin de financer une amélioration au régime et de la pertinence de maintenir le paiement de la cotisation de stabilisation ;

---

**ANNEXE - E - LETTRE D'ENTENTE – MODIFICATIONS DES DISPOSITIONS DU RÉGIME DE RÉGIME DE RETRAITE APPLICABLES AUX MEMBRES DE L'ASSOCIATION (suite)**

---

- (e) De plus, l'octroi d'une indexation ou d'une amélioration ne peut occasionner un coût additionnel pour la Ville. Il est aussi précisé qu'un transfert doit être fait au préalable du fonds de stabilisation vers le compte général pour éponger le déficit, le cas échéant, ainsi que pour le remboursement des cotisations de stabilisation d'employés pour les participants ayant transféré la valeur de leurs droits depuis la dernière utilisation du fonds de stabilisation pour le financement de l'indexation ad-hoc.

Financement des déficits

- 9) Les parties conviennent de la mécanique suivante. Lorsque le fonds de stabilisation net du déficit dans le compte général est égal à 15% ou moins du passif actuariel et que le compte général est déficitaire, une cotisation d'équilibre est établie pour l'amortissement de tel déficit. La durée de la période d'amortissement est égale à la durée maximale permise par la législation. Cette cotisation est prioritairement payée par un transfert du fonds de stabilisation vers le compte général. Les cotisations de stabilisation peuvent aussi servir directement à l'acquittement des cotisations d'équilibre. Par la suite, la règle de partage d'un déficit éventuel à 50% / 50% s'applique.
- 10) Les parties conviennent que le paiement des droits résiduels pour le service du nouveau volet, soit les paiements en cas de transfert alors que le régime n'est pas pleinement solvable, doit être partagé à parts égales. Toutefois, le paiement de droits résiduels suivants est entièrement à la charge de Ville de Laval :
- (a) Ceux pour un transfert survenu au cours des années 2013 à 2016
  - (b) Ceux liés à une entente de transfert

Aussi, il est précisé que dans l'éventualité où les droits résiduels excédaient, au cours d'une année de calendrier donnée, 1% de la masse salariale, la Ville assumerait alors seule l'excédent. Si une telle situation survient à trois reprises au cours d'une période mobile de 5 années de calendrier, les parties devront alors convenir d'un plafond approprié afin d'éviter que de tels excédents surviennent de manière régulière.

## **II. Restructuration des dispositions antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2013**

### Restructuration

- 11) À la lumière des résultats transmis par l'actuaire du Comité, le déficit alloué aux participants actifs se chiffre à 12 477 000 \$, qui inclut l'attribution du « manque à gagner de 9,983M \$ » lié à la différence de résultats émanant de la comptabilité distincte.
- 12) Les parties conviennent d'une allocation à hauteur de 45% aux participants actifs. Cet élément représente un effort moindre de la part des participants de l'ordre de 624 000 \$. L'effort devant être effectué par les participants est conséquemment de 5 615 000 \$.
- 13) Les parties conviennent, afin de financer le déficit actuariel alloué aux participants:
- L'élimination de la prestation additionnelle et toute forme d'indexation automatique (générant une économie de l'ordre de 889 000 \$);
  - Reconnaissance de l'impact, sur le passif actuariel, des modifications effectuées à l'âge de retraite pour les prestations s'accumulant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013. Cet impact est estimé à 1 399 000 \$ (il est toutefois précisé que l'actuaire devra confirmer l'impact global de cet élément et du précédent);
  - Le retrait de l'indexation ponctuelle (participants actifs selon Loi 15) hors régime en échange, entre autres, d'une prime de 3,0% du salaire pour une période de 5 ans, étant convenu que cette prime est non intégrée au salaire et servira à financer le déficit actuariel alloué aux participants actifs. La valeur présente de cette prime est estimée à 2 550 000 \$. Cette prime et cette cotisation spéciale s'appliquent à tous les participants actifs incluant ceux ayant adhéré au régime après le 31 décembre 2013;
  - La modification aux critères actuels de retraite sans réduction afin d'ajouter 9 mois aux critères de retraite anticipée sans réduction actuels. Ainsi, les critères pour les prestations du service accumulé jusqu'au 31 décembre 2012 sont modifiés de la manière suivante :

---

**ANNEXE - E - LETTRE D'ENTENTE – MODIFICATIONS DES DISPOSITIONS DU RÈGLEMENT DE RÉGIME DE RETRAITE APPLICABLES AUX MEMBRES DE L'ASSOCIATION (suite)**

---

- i. Le critère d'au moins 50 ans et 30 ans de service devient 50,75 ans et 30,75 ans de service;
- ii. Le critère d'au moins 55 ans et 20 ans de service devient 55,75 ans et 20,75 ans de service.

L'économie générée par cette modification excède, une fois combinée aux autres mesures, de 16 000 \$ le déficit alloué aux participants actifs. Les parties conviennent que la Ville allouera une somme de 16 000 \$ au fonds de stabilisation afin de stabiliser les coûts du nouveau volet.

14) Les parties conviennent d'améliorer le facteur d'ajustement sur les salaires des pompiers pour le service antérieur au 1er janvier 2010 de 94,1 % à 100 %. Cette modification s'applique à tous les participants actifs au sens de Loi 15 et prend effet dès le premier participant actif ayant pris sa retraite après le 12 juin 2014;

15) Dans l'éventualité où un excédent d'actif se dégage, après constitution de la provision pour écarts défavorables minimale prévue par la législation pour l'ancien volet, cet excédent sera réparti selon l'ordre suivant :

- i. Rétablir l'indexation des participants retraités au 31 décembre 2013 si celle-ci a été abolie par la Ville au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et ce, selon les modalités prévues à la loi 15 (soit depuis l'évaluation actuarielle précédente et jusqu'à la prochaine évaluation actuarielle) incluant une provision pour cette indexation. Parallèlement à cette indexation, une indexation identique est créditée pour le service antérieur au 31 décembre 2012 si l'indexation hors-régime a également été abolie par la Ville au 1er janvier 2017. Le financement de cette dernière indexation est à la charge de Ville de Laval.
- ii. Allouer 50% des sommes disponibles afin de rétablir tant l'indexation des participants actifs au sens de la Loi 15 et l'indexation jusqu'à maintenant prévue hors-régime (selon les mêmes périodes que celles applicables aux retraités), incluant une provision pour celles-ci selon la même formule en vigueur au 31 décembre 2013 et allouer l'autre 50% au remboursement de la clause banquier de la Ville au 31 décembre 2013. Il est précisé que le rétablissement de l'indexation des participants actifs n'est pas financé par une charge à la Ville mais uniquement à même les gains actuariels;

---

**ANNEXE - E - LETTRE D'ENTENTE – MODIFICATIONS DES DISPOSITIONS DU RÈGLEMENT DE RÉGIME DE RETRAITE APPLICABLES AUX MEMBRES DE L'ASSOCIATION (suite)**

---

- iii. Lorsque l'allocation prévue en ii) ci-dessus est suffisante pour combler soit la clause banquier de la Ville, soit l'indexation prévue pour les participants actifs, le solde est alloué à 100% à l'autre partie jusqu'à concurrence des sommes en jeux (clause banquier ou réserve d'indexation);
  - iv. Constituer une réserve additionnelle à la réserve égale à 10 % du passif actuariel ;
  - v. Améliorer les prestations du régime pour le service relativement aux années antérieures au 1er janvier 2013 d'une valeur équivalente à la valeur des droits réduits ou cotisations spéciales payées causées par la restructuration prévue par la Loi 15 en considérant, entre autres, les primes versées par la Ville aux participants liées à l'indexation hors-régime, l'indexation hors-régime elle-même, les améliorations apportées aux prestations et tout autre élément prévu à la présente entente ;
  - vi. L'utilisation du solde devra être convenue par les parties négociantes.
- 16) Les parties conviennent de demander une mise-à-jour de la clause banquier et de maintenir cette comptabilité de façon transparente sur une base annuelle.

Financement des déficits

- 17) Les parties conviennent que la Ville assume le solde du déficit de l'ancien volet au 31 décembre 2013 après la réduction de droits décrite précédemment et après avoir refléter l'amélioration aux prestations, ainsi que tout déficit éventuel rattaché au service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

### **III. Scission du régime**

18) Les parties conviennent qu'il serait opportun de scinder le régime dans le cadre d'un règlement global dans le but de créer un régime propre aux pompiers. Toutefois, les parties considèrent qu'il y a un lien direct entre le partage à parts égales des coûts et des déficits et le partage de la gouvernance. Un régime distinct, propre aux pompiers syndiqués et aux préventionnistes, est créé à la condition que les termes de la présente entente en ce qui a trait aux dispositions et règles de financement du nouveau volet (partage à parts égales du coût du régime, constitution d'un fonds de stabilisation de 15% dont les cotisations sont partagées à parts égales, règles de financement) demeurent convenues et ce, sans égard à la Loi 15 et aux décisions pouvant être rendues par un tribunal. Le régime distinct est créé selon les conditions suivantes :

- i) Que la date de scission corresponde à la date de la prochaine évaluation actuarielle complète du régime (soit le 31 décembre 2015 – au plus tôt – ou le 31 décembre 2016 – au plus tard);
- ii) Que les parties s'engagent à faire des démarches conjointes auprès du législateur afin que la scission du régime puisse être effectuée selon les comptabilités distinctes utilisées aux fins de la restructuration du régime (et non selon les règles prévues actuellement à la Loi);
- iii) Que dans l'éventualité où la scission doit être effectuée selon les règles en vigueur (qui ne reflètent pas les comptabilités distinctes en vigueur), que les ajustements appropriés soient effectués afin de tenir compte de la comptabilité distincte en vigueur. Par exemple, dans l'éventualité où l'actif alloué au nouveau régime selon la Loi est différent de l'actif prévu à la comptabilité distincte, cet écart est rétabli, dans la mesure du possible durant la première année d'existence du nouveau régime, via un ajustement aux frais alloués aux caisses;

- iv) Un participant qui migrerait du régime des pompiers et préventionnistes à un autre régime de la Ville doit pouvoir laisser ses droits dans le régime des pompiers et préventionnistes étant alors convenu que les progressions salariales dont il aurait bénéficié en vertu des conventions collectives soient reconnues aux fins d'établir le salaire final moyen au moment de la retraite, du départ ou du décès. De plus, les parties conviennent de la mise sur pied d'une entente de transfert entre le régime des pompiers et un autre régime de la Ville, si la Ville jugeait approprié la mise sur pied d'une telle entente afin d'assurer la mobilité de sa main d'œuvre et ce, en autant qu'il n'y a pas de coût pour le régime des pompiers (*modalités exactes à définir*). Il est aussi précisé que dans l'éventualité où une entente de transfert entre le régime des pompiers et préventionnistes et un autre régime de la Ville est mise sur pied, l'actif transféré du régime des pompiers :
- i. Devra refléter le degré de capitalisation de l'ancien et du nouveau volet. Le degré de capitalisation signifie le ratio de l'actif total sur le passif pour chacun des volets mais sans dépasser 100 % et 115% pour l'ancien et le nouveau volet respectivement;
  - ii. Ne sera pas fonction du degré de solvabilité ou du passif actuariel de solvabilité;
- v) Que les parties s'engagent à privilégier l'adhésion à une caisse commune; de plus, cette caisse commune serait composée d'un nombre de membres représentant les participants des diverses caisses égales au nombre de membres désignés par la Ville. Dans l'éventualité où 5 régimes distincts sont créés, la caisse commune serait alors composée de 10 représentants;
- vi) Que les parties s'engagent à recommander la délégation de l'administration à l'actuel Bureau des rentes (afin de centraliser les opérations liées à l'administration des régimes);
- vii) Que les honoraires liés à la scission et création du nouveau régime soient à la charge de la caisse de retraite (et non à la charge de la Ville). Ces honoraires incluent l'évaluation actuarielle de scission, la rédaction des textes, les travaux menant à l'établissement des politiques de placement, etc.

#### **IV.    Gouvernance**

19) La composition du comité de retraite doit refléter le partage des risques en vigueur. Puisque les coûts et risques du nouveau volet sont partagés à parts égales, la Ville est prête à considérer la mise sur pied d'un comité de retraite paritaire. La composition et les règles de fonctionnement du comité seront les suivantes :

##### **Composition du comité de retraite**

4 membres ayant droit de vote représentant la Ville de Laval

- 3 membres désignés par le Conseil de la Ville
- 1 membre indépendant au sens de l'article 147 de la Loi sur les Régimes complémentaires de retraite désigné par les 3 membres désignés par le Conseil de la Ville

4 membres ayant droit de vote représentant les participants

- 2 membres désignés par l'Association des pompiers de Laval
- 1 membre désigné par les participants non actifs et bénéficiaires lors de l'assemblée annuelle des participants, ou à défaut 1 membre participant au régime désigné par l'Association des pompiers de Laval
- 1 membre indépendant au sens de l'article 147 de la *Loi sur les Régimes complémentaires de retraite* désigné par l'Association des pompiers de Laval

Dans l'éventualité où, lors de l'assemblée annuelle des participants, les participants actifs optent pour désigner un membre votant, celui-ci s'ajoute aux 4 membres ayant droit de vote représentant les participants. Conséquemment et afin de conserver la composition d'un comité paritaire, le Conseil de la Ville désignera un membre votant additionnel et le Comité sera alors composé de 10 membres avec droit de vote.

4 membres n'ayant pas droit de vote

- 2 membres désignés par les participants actifs lors de l'assemblée annuelle des participants, le cas échéant
- 2 membres désignés par les participants non actifs et bénéficiaires lors de l'assemblée annuelle des participants, le cas échéant

##### **Règles décisionnelles et fonctionnement**

- Les décisions sont prises lors des comités de retraite à la majorité simple des membres présents ayant droit de vote.

- Les décisions suivantes requièrent, en sus de la majorité simple du comité, que la majorité des membres représentant la Ville de Laval votent dans le même sens que la majorité simple du comité et que la majorité des membres représentant les participants votent dans le même sens que la majorité simple du comité
  - Décisions sur la politique de placement du nouveau volet
  - Décisions sur la politique d'achat de rente du nouveau volet
  - Choix de l'actuaire du régime
  - Date de l'évaluation actuarielle
  - Retrait d'une structure de caisse commune
- Malgré ce qui précède, les membres représentant la Ville de Laval détiennent un vote prépondérant en ce qui concerne les décisions liées à la gestion des risques de l'ancien volet (entre autre, quant à la politique de placements et la politique d'achat de rente de l'ancien volet).
- Le quorum est défini par la présence d'au moins 2 membres votants représentant la Ville de Laval et d'au moins 2 membres votants représentant les participants tant et aussi longtemps que le Comité est composé de 8 membres votant. Ce quorum passe à 3 membres votant représentant la Ville de Laval et 3 membres votants représentant les participants lorsque le Comité est composé de 10 membres votant.
- Les fonctions de président et de vice-président du Comité de retraite sont respectivement occupées par un représentant de la Ville et un représentant des participants, et ce, en alternance sur une base annuelle.
- La portion des frais reliés à l'administration, incluant ceux du Bureau du régime de rentes actuellement à la charge du régime, demeurera à la charge des diverses caisses et sera répartie de manière équitable, par exemple au prorata de l'actif des régimes, outre les travaux effectués à la demande et pour un régime particulier. Dans l'éventualité où le Comité de retraite conclut qu'il y a lieu d'ajouter des ressources au Bureau du régime de rentes en raison de la scission et création de régimes distincts, les coûts de ces ressources seraient partagés entre la Ville de Laval et les caisses de retraite dans la même proportion que le partage actuellement en vigueur.

---

**ANNEXE - E - LETTRE D'ENTENTE – MODIFICATIONS DES DISPOSITIONS DU  
RÈGLEMENT DE RÉGIME DE RETRAITE APPLICABLES AUX  
MEMBRES DE L'ASSOCIATION (suite)**

---

**V. Lettre d'entente, texte du régime et brochure**

- 20) La signature de la présente entente devra avoir lieu avant le 1er juillet 2016. Si tel n'est pas le cas, certains paramètres de la présente entente pourraient être modifiés pour tenir compte de ce délai.
- 21) Les modifications au texte du régime, outre celles associées à la scission et création d'un régime distinct pour les pompiers et préventionnistes, seront effectuées dans les meilleurs délais (sujet à approbation par l'Association). Par la suite, le texte menant à la création d'un régime distinct sera rédigé (aussi sujet à approbation par l'Association).

**VI. Réserves à l'entente**

- 22) La proposition est sous réserve des évaluations finales à obtenir de l'actuaire du régime quant à la valeur globale des modifications.
- 23) Toute entente à survenir sera sujette à acceptation de Retraite Québec. Advenant son refus, la Ville s'engage à collaborer avec l'Association et de prendre conjointement avec celle-ci les mesures qu'ils jugeront raisonnables afin de défendre cette entente vis-à-vis des autorités. Advenant qu'il y ait lieu de revoir l'entente, l'Association et la Ville collaboreront pour modifier l'entente afin de la rendre acceptable, dans le respect des intentions initiales des parties.
- 24) Advenant qu'un jugement final invalide la Loi 15, en tout ou en partie, quant à la restructuration des services passés, la Ville s'engage à se conformer à ce jugement.

Les discussions devront refléter les termes de la présente entente, entre autre, les primes versées par la Ville aux participants liées à l'indexation hors-régime, l'indexation hors-régime elle-même, les améliorations apportées aux prestations, et tout autre élément prévu à la présente entente.

- 25) Toutefois, les termes de la présente entente en ce qui a trait aux dispositions et règles de financement du nouveau volet (partage à parts égales du coût du régime, constitution d'un fonds de stabilisation de 15% dont les cotisations sont partagées à parts égales, règles de financement) demeurent convenues et ce, sans égard à la Loi 15 et aux décisions pouvant être rendues par un tribunal.

---

**ANNEXE - E - LETTRE D'ENTENTE – MODIFICATIONS DES DISPOSITIONS DU RÉGLEMENT DE RÉGIME DE RETRAITE APPLICABLES AUX MEMBRES DE L'ASSOCIATION (suite)**

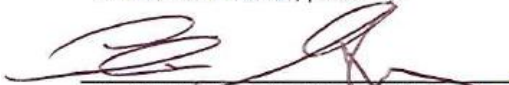
---


À cet effet, les pompiers et préventionnistes seront compensés d'une valeur équivalente à la hausse des cotisations salariales requises par la Loi 15 advenant que le partage à parts égales de la cotisation d'exercice, de la cotisation de stabilisation et/ou de la cotisation d'équilibre soit rendu caduque. Par exemple, la hausse totale des cotisations salariales dues à ce partage est établie actuellement à 1,2% pour les pompiers et à 2,7% pour les préventionnistes. La compensation sera rétroactive au 1er juillet 2016 et prospective aux dites décisions.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval, ce 15 jour de juin 2016.

**ASSOCIATION DES POMPIERS DE LAVAL**

  
M. Jonathan Dufour, président

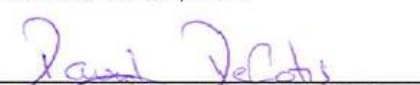
  
M. Claude Gagné, 1<sup>er</sup> vice-président -  
Finances et activités

  
M. Luc Gauthier, vice-président – Santé  
et sécurité

  
Mme Juliane Jalbert, vice-présidente –  
Griefs et secrétariat


**VILLE DE LAVAL**

  
M. Marc Demers, maire

  
M. David De Cotis, vice-président,  
Comité exécutif

  
Me Chantal Sainte-Marie, greffière

  
Serge Lamontagne, directeur général

  
Robert Séguin, directeur Service de  
sécurité Incendies

  
Marc-André Vigeant, directeur du  
Service des Ressources humaines

---

## **ANNEXE - F - AFFECTATION TEMPORAIRE**

---

### **1- BUT**

Promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Ville et les employés en affectation temporaire et maintenir des conditions de travail qui rendent justice à tous et assurer un rendement honnête et loyal.

### **2- AFFECTATION**

Dans l'éventualité où la Ville décide de créer de nouveaux postes en affectation temporaire, les postes sont offerts aux employés possédant le grade exigé pour le poste. Cependant, pour les besoins du Service, le Directeur peut combler le poste en affectation temporaire par un employé de grade supérieur. Celui-ci conserve son grade et le traitement afférent.

### **3- FONCTION SUPÉRIEURE**

- a) Les employés en affectation temporaire ne peuvent effectuer de fonction supérieure, tel que prévu à l'article 16 de la présente convention ;
- b) Lorsqu'un poste en affectation temporaire est comblé par un officier, ce dernier est remplacé par l'employé ayant le plus d'ancienneté sur la liste d'éligibilité, en fonction supérieure, pour la durée totale de l'affectation temporaire.

### **4- HORAIRE DE TRAVAIL**

L'employé en affectation temporaire est réputé être en déplacement d'horaire.

### **5- ÉCHANGE DE TEMPS**

- a) L'horaire des employés visés par l'Annexe - P - peut être modifié exceptionnellement selon les besoins opérationnels du Service suivant un préavis de sept (7) jours de calendrier.
- b) L'employé peut, après entente avec son supérieur et un préavis de sept (7) jours de calendrier, faire modifier son horaire, et ce, exceptionnellement.

**6- TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- a) L'employé pompier ou le lieutenant en affectation temporaire effectue le temps supplémentaire requis à l'intérieur de l'unité où il est assigné. S'il y a plus d'un pompier assigné à l'unité, le choix s'effectue équitablement par grade et ancienneté.
- b) Le pompier en affectation temporaire peut, après épuisement des disponibilités des pompiers en caserne, être appelé à effectuer du temps supplémentaire dans les casernes ou au feu, et ce, par ancienneté au niveau des pompiers en affectation temporaire. L'employé à la division prévention en affectation temporaire peut, après épuisement des disponibilités des employés de la division prévention être appelés à effectuer du temps supplémentaire dans la division, et ce, par ancienneté au niveau des employés en affectation temporaire.
- c) L'employé en affectation temporaire est assujéti aux dispositions de l'article 19 de la présente convention.

**7- JOURS DE FÊTE**

- a) Les employés en affectation temporaire sont assujétiés aux clauses 21.01, 21.02 et 21.03 de la présente convention.
- b) Lorsqu'une fête survient, les employés en affectation temporaire sont en congé. Il y a donc suspension de l'horaire pour toujours maintenir une semaine minimum de quatre (4) jours/semaine, sauf pour la Fête nationale

**8- VACANCES**

- a) La période régulière de vacances est établie du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année.

La direction du Service détermine les susdites périodes de vacances en tenant compte :

- 1- Du choix de chaque employé exprimé par ordre d'ancienneté dans le Service, à raison d'un (1) pompier par unité, à l'exception de la dernière année de l'affectation temporaire où le choix se fait en fonction de son assignation permanente.
- 2- En cas d'égalité d'ancienneté, l'ordre alphabétique s'applique.

---

**ANNEXE - F - AFFECTATION TEMPORAIRE (suite)**

---

3- Qu'une (1) semaine de vacances s'établit du lundi au dimanche inclusivement.

b) L'employé en affectation temporaire est assujéti aux dispositions de l'article 22 de la présente convention.

**9- DURÉE DES MANDATS**

La durée minimale d'un mandat en affectation temporaire est de deux (2) ans.

**10- PROCESSUS DE SÉLECTION**

Le Service et l'Association conviennent des modalités de processus de sélection avant le début de la sélection.

**11- APPLICATION DES AUTRES ARTICLES ET AUTRES ANNEXES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

À l'exception des spécifications précitées dans la présente annexe, et ce pour la durée du mandat, l'employé en affectation temporaire conserve tout droit et privilège que lui confère la présente convention.

MALGRÉ LES DISPOSITIONS DE LA CLAUSE 17.05 DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- La mise en place d'un horaire de travail flexible à titre de projet pilote pour une période de douze (12) mois débutant à la date de la signature de la présente convention collective. Les principes généraux sont les suivants :
  - a) L'employé régulier de la division prévention désirant obtenir un horaire de travail flexible doit en aviser la direction du service qui évaluera, selon ses besoins et les demandes de son personnel, en fonction des postes de travail, et/ou des périodes de l'année, si l'application de l'horaire de travail flexible est possible.
  - b) La mise en application de l'horaire de travail flexible ne doit pas diminuer ou nuire à la qualité et la quantité des services offerts aux citoyens ni occasionner le paiement de prime de fonction supérieure ou d'heures supplémentaires.
  - c) La direction peut, pour motifs, modifier l'horaire flexible si celui-ci ne permet pas d'avoir le personnel requis durant les heures d'ouverture normales des bureaux.
- 2- La semaine normale de travail avec un horaire flexible est de trente-quatre (34) heures réparties sur quatre (4) jours consécutifs, du lundi au jeudi (groupe A) ou du mardi au vendredi (groupe B), sur une plage horaire s'étalant entre 7 h 00 et 17 h 00, interrompue par une période de repas d'une durée minimale de trente (30) minutes et maximale d'une (1) heure, entre 12 h 00 et 13 h 00. Chaque journée de travail est de huit heures et demie (8.50h). L'employé doit déterminer son horaire de travail flexible le lundi précédent, pour la semaine suivante et le soumettre à son supérieur immédiat pour approbation.

Entre 8:30 à 16:00 du lundi au vendredi, les présences minimales prévues à la clause 17.05 e) doivent être respectées.
- 3- Les parties conviennent que tout litige en lien avec l'application de cette lettre d'entente ne peut être soumis à la procédure de grief. Néanmoins, dans l'éventualité où il surviendrait un litige, les parties conviennent de le soumettre le plus tôt possible pour fins de discussion au comité de relations professionnelles conformément aux modalités prévues à l'article 34 de la convention collective.
- 4- À trois (3) mois de l'échéance de la durée du présent projet pilote, ou avant d'un commun accord, les parties conviennent de se rencontrer dans le cadre d'un comité de relations professionnelles pour évaluer en toute bonne foi l'expérience de la mise en place d'un tel horaire flexible et le rendre permanent, le cas échéant.

---

## ANNEXE - H – IMPLANTATION DE LA SECTION TECHNIQUE

---

Dans une période maximale de douze (12) mois suivants la signature de la présente convention collective, la Ville procèdera à la mise sur pied de la section technique, selon les paramètres suivants:

1- Postes au sein de la section :

Quatre (4) nouveaux postes de pompier – section technique

Deux (2) nouveaux postes de lieutenant – section technique

Conversion du poste de lieutenant formation : le titulaire de ce poste devient d'office lieutenant section technique.

Conversion du poste de lieutenant Quartier maitre à lieutenant section technique.

Création d'une liste d'éligibilité créé par ancienneté (ancienneté occupationnelle incluse) aux pompiers inscrits et œuvrant sur les listes de :

- Lieutenant Formation;
- Lieutenant Quartier-Maître.

2- Horaires de travail:

La section technique sera régie par les horaires de travail prévus à l'article 17 de la convention collective.

3- Comblement des postes

Aux fins de la mise sur pied de la section technique, la Ville procèdera à l'affichage de quatre (4) postes de pompiers, et de trois (3) postes de lieutenant conformément à la clause 15.02 de la convention collective, étant entendu qu'aucun candidat n'est considéré comme étant sur la liste d'éligibilité à ce moment. Les postes de pompiers seront octroyés aux pompiers ayant le plus d'ancienneté. Les postes de lieutenant seront octroyés aux lieutenants ayant le plus d'ancienneté ou aux pompiers ayant complété avec succès les étapes du processus de sélection prévu à l'article 15.

Malgré ce qui précède, avant de procéder au dit affichage, la Ville offrira les nouveaux postes de lieutenant section technique, par ordre d'ancienneté, aux employés inscrits sur la liste d'éligibilité au poste de lieutenant Quartier maître et lieutenant formation. Ces candidats bénéficieront d'une unique possibilité d'accepter le poste de lieutenant à la section technique lorsque proposé.

---

**ANNEXE - H - IMPLANTATION DE LA SECTION TECHNIQUE (suite)**

---

Si des postes demeurent inoccupés ou lorsqu'un poste devient disponible, les postes seront comblés prioritairement par les candidats disponibles sur la liste fusionnée (lieutenant QM et lieutenant formation). Une fois cette liste épuisée, les lieutenants aux opérations seront considérés (par ancienneté via leur ADM-9).

Advenant qu'un candidat détenant de l'ancienneté occupationnelle sur la liste d'éligibilité au poste de lieutenant Quartier maître ou sur la liste de lieutenant formation accepte le poste de lieutenant à la section technique, il ne pourra être muté par la suite vers un poste de lieutenant aux opérations tant que les candidats sur la liste d'éligibilité des opérations est composée de pompiers qui détiennent une ancienneté occupationnelle supérieure.

Un lieutenant de la section technique qui n'est pas éligible aux opérations pourra se faire offrir du temps supplémentaire uniquement pour des remplacements au poste de la section technique.

---

**ANNEXE - I -            AFFECTATION SPÉCIALE AUX FONCTIONS DE SECTION  
TECHNIQUE**

---

Les parties aux présentes conviennent qu'un pompier en invalidité qui est incapable d'exécuter son travail de combat pour cause de maladie ou d'accident, autre qu'un accident du travail, pourra être affecté aux fonctions de section technique, aux conditions suivantes :

- son état de santé lui permet ;
- s'il rencontre les exigences normales de la fonction ;
- si un tel poste est disponible.
- S'il a épuisé ses recours à la clause 24.08 a) (court terme)

Le pompier ainsi affecté conserve son ancienneté acquise antérieurement et est assujetti aux dispositions de la présente convention collective.

Ce pompier doit prendre sa retraite au plus tard à l'âge normal de la retraite, tel que prévu au régime de rentes et à la convention collective.

L'affectation peut se faire sur l'unité 1600 advenant qu'un poste est vacant. Le choix du poste peut être fait sur les quatre (4) groupes de travail, en priorisant le groupe de l'employé à relocaliser s'il est disponible ;

Advenant que tous les postes sur l'unité 1600 pour tous les groupes de travail sont comblés, l'affectation se fera dans un poste en déplacement d'horaire au quartier maître jusqu'à tant qu'un poste se libère sur l'unité 1600 et il sera considéré en priorité.

---

**ANNEXE - J - DÉCÈS D'UN POMPIER RÉSULTANT DE L'EXERCICE DE SES FONCTIONS**

---

En cas de décès d'un pompier résultant de l'exercice de ses fonctions, la Ville s'engage à maintenir à ses frais, durant la viduité, la couverture prévue en vertu du régime d'assurance maladie (à l'exception du régime d'assurance médicaments qui ne peut être maintenu plus de deux (2) ans selon la Loi sur l'assurance médicaments) et du régime de soins dentaires pour les personnes à charge, selon la définition du contrat d'assurance. De plus, le salaire est versé à ces mêmes personnes à charge jusqu'à la première date où le pompier décédé aurait pu prendre une retraite sans réduction, auquel moment, le conjoint survivant sera admissible à la rente du conjoint survivant prévue au régime de retraite. Relativement aux prestations pourvues par le service accumulé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, la rente au conjoint survivant est calculée en présumant que le pompier avait choisi une rente garantie pendant une période de 10 ans et réversible à 60% au conjoint par la suite. Cette rente est ainsi réduite sur base d'équivalence actuarielle avec la rente établie selon la forme normale. Les augmentations de salaire, normalement applicables si le pompier n'était pas décédé, sont appliquées.

---

**ANNEXE - K - POLITIQUE D'ÉVALUATION GÉNÉRALE DU RENDEMENT DE PERSONNEL**

---

La direction élabore et établit une politique d'évaluation générale de son personnel au Service de sécurité incendie, laquelle prévoit un système de révision de l'évaluation de l'employé qui en fait la demande.

La politique et sa mise en place ne sont pas sujettes à négociation ni à la procédure de grief et d'arbitrage.

Le formulaire d'évaluation générale du rendement du personnel est confidentiel une fois complété et ne peut être déposé par les parties lors de la procédure de grief ou d'arbitrage prévue à la convention collective.

---

**ANNEXE - L - PRIME RATTACHÉE À L'AMÉLIORATION DE L'EFFICACITÉ OPÉRATIONNELLE**

---

La Ville accorde aux employés une prime qui est calculée sur le salaire régulier prévu à l'article 37. Le montant total de la prime sera réparti sur les cinquante-deux (52) payes de l'année.

	1er janvier 2021	1er janvier 2022	1er janvier 2023	1er janvier 2024
Prime	0,50%	1%	1,25%	2%

Ces pourcentages ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre et la prime n'est pas cotisable aux fins du régime de retraite.

---

**Annexe - M - DESCRIPTION SOMMAIRE DES FONCTIONS**

---

Pour les fins d'application de la présente convention, les définitions des termes employés ci-après servent uniquement d'indicatif, mais elles ne sont pas exhaustives de la tâche à accomplir.

1- Capitaine aux opérations

Par ordre hiérarchique, le capitaine relève immédiatement du chef aux opérations. Il est responsable de la gestion des ressources humaines, matérielles et informationnelles. Il est assisté d'au moins un lieutenant dans ses fonctions. Il est responsable du service de remplacement non prévisible.

Il doit également voir à ce que les programmes approuvés soient réalisés et que les ordonnances et directives du Service soient exécutées. Le capitaine peut se voir confier certaines responsabilités par le chef aux opérations en ce qui regarde la gestion de certaines activités (études critiques et plans d'attaques). Des activités pourront être ajoutées après avoir fait l'objet d'une entente avec l'Association.

Sur les lieux des interventions, il coordonne et supervise le travail du personnel de l'unité sur laquelle il est assigné. Il doit assumer le commandement des manœuvres jusqu'à l'arrivée d'un supérieur. Il doit également collaborer étroitement avec les autres capitaines afin d'assurer la continuité et l'uniformité dans le fonctionnement du Service.

2- Lieutenant aux opérations

Par ordre hiérarchique, le lieutenant relève immédiatement du capitaine. Il assiste le capitaine ou le chef aux opérations dans la gestion des ressources humaines, matérielles et informationnelles.

Il doit également voir à ce que les programmes approuvés soient réalisés et que les ordonnances et directives du Service soient exécutées.

Sur les lieux des interventions, il coordonne et supervise le travail du personnel de l'unité sur laquelle il est assigné. Il doit assumer le commandement des manœuvres jusqu'à l'arrivée d'un supérieur. Il doit également collaborer étroitement avec les autres officiers afin d'assurer la continuité et l'uniformité dans le fonctionnement du Service.

### 3- Lieutenant instructeur (141)

Par ordre hiérarchique, le lieutenant instructeur de la Division opération relève immédiatement des chefs aux opérations. Il est affecté à un groupe de travail et il est la personne-ressource auprès des officiers de son groupe en ce qui concerne la formation continue et les besoins en formation ponctuelle. Il organise et participe aux analyses rétrospectives, il en rédige le compte rendu et l'achemine aux chefs aux opérations. Il est responsable de soulever toute problématique et agit comme personne-ressource le cas échéant, concernant l'approvisionnement en eau, le positionnement des véhicules ou toute autre situation ayant un impact opérationnel et d'identifier les solutions de contournement. Il est dépêché sur toutes les interventions exigeant l'émission du code 10-07, les appels de catégorie 4, les fuites de gaz ou à la demande de l'officier commandant. Sur les lieux des interventions,

il relève de l'officier commandant. Il rédige un rapport annuel avec les constats et les besoins en formation des conducteurs. Il organise, au besoin, des simulations pour valider l'expertise et la compréhension des conducteurs. Il collabore et participe activement avec le chef aux opérations – formation & SST pour le programme d'intégration des recrues, l'octroi des attestations opérationnelles et le développement de tout type de formation en lien avec les opérateurs de véhicules d'intervention.

### 4- Lieutenant inspecteur

Par ordre hiérarchique, le lieutenant-inspecteur relève immédiatement du chef prévention ou tout autre supérieur désigné par le Service. Il supervise le travail des inspecteurs. Il répond au chef prévention ou tout autre supérieur désigné par le Service dans l'administration, la coordination des activités et la présence au travail. Il doit seconder le chef prévention ou tout autre supérieur désigné par le Service en ce qui concerne la réalisation des programmes approuvés par le Service et l'exécution des ordonnances et directives du Service.

Dans le but d'assurer le contrôle des employés de la Division prévention et lorsqu'il n'y a qu'un seul lieutenant-inspecteur ou lieutenant inspecteur-enquêteur, ces derniers sont appelés à superviser le travail des employés de la Division prévention.

Il doit collaborer étroitement avec les autres officiers afin d'assurer la continuité et l'uniformité dans le fonctionnement du Service.

5- Lieutenant-inspecteur enquêteur

Par ordre hiérarchique, le lieutenant inspecteur-enquêteur relève immédiatement du chef prévention ou tout autre supérieur désigné par le Service. Il supervise le travail des inspecteurs-enquêteurs et inspecteurs. Il répond au chef prévention ou tout autre supérieur désigné par le Service, dans l'administration la coordination des activités et la présence au travail. Il doit seconder le chef prévention ou tout autre supérieur désigné par le Service en ce qui concerne la réalisation des programmes approuvés par le Service et l'exécution des ordonnances et directives du Service. Il doit collaborer étroitement avec les autres officiers afin d'assurer la continuité et l'uniformité dans le fonctionnement du Service.

6- Lieutenant Section technique

Désigne l'officier responsable de la section technique. Il est considéré au sein du groupe des lieutenants aux opérations aux fins. Par ordre hiérarchique, le lieutenant soutien technique est sous la responsabilité du chef aux opérations soutien technique ou tout autre supérieur désigné par le Service. Il est responsable du personnel affecté à cette même section. Aussi, il contrôle les inventaires, les équipements et le matériel de lutte contre les incendies. Il prend les dispositions pour s'assurer de l'entretien, la réparation et la livraison des équipements et matériel d'incendie requis en caserne et lors d'intervention. Il contrôle les inventaires et prépare les réquisitions en matériel et équipements selon les besoins du Service.

Il s'assure de la disponibilité et de la fonctionnalité de la flotte de véhicule. Il s'assure de la supervision et de la réalisation des différents programmes d'entretien préventifs. Il prend charge du transport des équipements de combat.

Sur les interventions, il s'assure du ravitaillement d'air et de la gestion de l'aire de réhabilitation et de décontamination du personnel.

Le règlement du régime de retraite est modifié, pour tout participant actif au 1er janvier 2013 et pour tout participant qui deviendra actif après cette date pour prévoir les éléments suivants :

1. Le crédit de rente annuel maximum est augmentée au plafond des prestations déterminées, tel que prévu au Règlement de l'impôt sur le revenu, et ce, à la fois pour le service passé (avant le 1er janvier 2013) et pour le service futur (à compter du 1er janvier 2013).
2. La prestation de décès après la retraite est modifiée pour les crédits de rente accumulés à compter du 1er janvier 2013, afin de prévoir uniquement une garantie de 120 versements mensuels (dix années), sans réversibilité au conjoint à 60 %.

Si le conjoint du participant n'a pas renoncé à ses droits à une rente réversible à 60 % prévus en vertu de la Loi RCR, le montant de la rente payable pour le service accumulé à compter du 1er janvier 2013 sera réduit sur base d'équivalence actuarielle avec la rente établie selon la forme normale décrite ci-dessus.

3. Le droit à une rente de retraite non réduite prévu à l'article 5.7.2, c'est-à-dire à compter de 50 ans si le service égale ou excède 30 années est aboli pour les crédits de rente accumulés à compter du 1er janvier 2013.
4. La rente de retraite réduite décrite à l'article 5.8.4 est modifiée pour la participation à compter du 1er janvier 2013 afin de prévoir :
  - a. les rentes de retraite visées par cet article sont celles déterminées aux articles 5.8.3 et 5.8.6.
  - b. dans le cas des participants actifs à moins de cinq années du droit à la rente de retraite non réduite, une réduction de 5%/12 par mois d'anticipation entre la date de début du service de la rente et la première date où le participant aurait acquis droit à la rente de retraite non réduite, s'il était demeuré un participant actif au régime.
  - c. dans le cas des participants actifs admissibles à une retraite anticipée avant la date de retraite anticipée prévue à l'alinéa b compte tenu des dispositions applicables à sa participation antérieure à 2013, la réduction correspond à 5 %/12 par mois d'anticipation entre la date de début du service de la rente et 55 ans.
  - d. dans les autres cas, une réduction de 5%/12 par mois d'anticipation entre la date de début du service de la rente et l'atteinte de 65 ans.

**LETTRE D'ENTENTE – MODIFICATIONS DES DISPOSITIONS DU  
RÈGLEMENT DU RÉGIME DE RETRAITE APPLICABLES AUX  
MEMBRES DE L'ASSOCIATION (ancienne annexe K – convention  
collective 2013-2018)  
(suite)**

Un participant actif qui prend une retraite, avant l'âge de 55 ans, selon l'article 5.7.2 en vertu des dispositions applicables à sa participation antérieure à 2013, verra son supplément additionnel temporaire prévu à l'article 5.8.7 réduit. Le supplément additionnel temporaire sera égal à la prestation de sécurité vieillesse (PSV) multipliée par le ratio des années de participation avant le 1er janvier 2013 sur les années totales de participation accumulées au moment de la retraite.

5. Les cotisations salariales prévues à l'article 5.3.1 sont augmentées, telles qu'indiquées au tableau suivant :

<b>Date</b>	<b>Taux de cotisation Pompiers</b>	<b>Taux de cotisation Préventionnistes</b>
À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2013	7,6 % jusqu'au MGA et 9,1 % de l'excédent	6,1 % jusqu'au MGA et 7,6 % de l'excédent
À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2014	8,1 % jusqu'au MGA et 9,6 % de l'excédent	6,6 % jusqu'au MGA et 8,1 % de l'excédent
À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2015	8,5 % jusqu'au MGA et 10,0 % de l'excédent	7,0 % jusqu'au MGA et 8,5 % de l'excédent

6. L'indexation annuelle des rentes servies est abolie, pour les crédits de rente accumulés à compter du 1er janvier 2013, et est remplacée par une indexation conditionnelle suivant la méthodologie décrite au point 7 de la présente annexe.
7. À compter du 1er janvier 2013, dite date de séparation, un nouveau volet est créé à même le régime de retraite à l'intérieur duquel une cotisation additionnelle, appelée cotisation de stabilisation, sera versée en excédent de la cotisation versée au titre du coût de service courant dans un fonds de stabilisation.

Cette cotisation de stabilisation :

- a. s'établira annuellement à 15% de la cotisation minimale devant être versée à titre de coût de service courant par les pompiers et par la Ville relativement au groupe des pompiers telle qu'établie par l'actuaire, exprimé selon un pourcentage (%) de la masse salariale pensionnable estimée
- b. sera entièrement financée par les participants actifs du régime (déjà incluse dans les taux de cotisation décrits au point 5 du présent article)
- c. toute variation de la cotisation de stabilisation établie par une évaluation actuarielle du régime prendra effet, à la date de début de l'exercice financier suivant celui auquel se rapporte le calcul des cotisations

- d. pour l'année 2013, le taux de cotisations au fonds de stabilisation s'élève à 2,9 % de la masse salariale pensionnable

Le fonds de stabilisation servira :

- a. en premier lieu, de marge de sécurité afin de stabiliser les coûts à long terme du régime et de minimiser l'ampleur des fluctuations découlant en grande partie de la variabilité des rendements (i.e. financer les déficits actuariels pouvant survenir dans le nouveau volet).
- b. en second lieu, à l'octroi d'une indexation conditionnelle dans le nouveau volet, pour les crédits de rente accumulés à compter du 1er janvier 2013, remplaçant celle qui était prévue à l'article 5.11.3.

Cet octroi d'indexation ne peut engendrer de cotisations additionnelles de la part de la Ville.

À chaque évaluation actuarielle, l'actuaire établit, selon les hypothèses et méthodes utilisées aux fins de l'évaluation selon l'approche de continuité applicables à la date d'évaluation, le niveau d'indexation pouvant être octroyé à même le fonds de stabilisation dans le nouveau volet (à la fois pour les participants actifs et pour les retraités). Les rentes servies en date du 1er janvier suivant la date à laquelle l'évaluation actuarielle est déposée sont alors ajustées en fonction du niveau d'indexation ainsi déterminé, avec ajustement proportionnel dans la première année de retraite.

Cette indexation conditionnelle est garantie pour les trois années suivant la date à laquelle l'évaluation actuarielle est déposée. Le fonds de stabilisation est alors réduit par la valeur de l'indexation ainsi octroyée (valeur alors transférée aux engagements du régime).

Le niveau d'indexation octroyé par le fonds de stabilisation ne peut excéder l'inflation cumulative (100% de l'augmentation de l'IPC).

La mécanique entourant l'octroi de cette indexation conditionnelle sera déterminée en fonction des modifications réglementaires nécessaires à la mise en place de telles modalités (sujet au niveau de marges minimales établies par la réglementation présentement discutées avec la Régie des rentes du Québec).

---

**LETTRE D'ENTENTE #1 LOI 112**

---

**LETTRE D'ENTENTE #1**

entre

**VILLE DE LAVAL**  
(ci-après appelée « la Ville »)

et

**L'ASSOCIATION DES POMPIERS DE LAVAL**  
(ci-après appelée « l'Association »)

---

**OBJET : LOI 112**

---

**CONSIDÉRANT** les dispositions de la *Loi sur la sécurité incendie* (Loi n° 112) ;

**CONSIDÉRANT** la volonté des parties d'assurer une gestion efficace du Service ;

**CONSIDÉRANT** que le schéma de couverture de risques doit, en outre, être révisé tel que prévu à l'article 29 de la Loi n° 112 ;

**CONSIDÉRANT** que les municipalités doivent viser à tout le moins le déplacement d'une force de frappe optimale dans les cas de risques moyens, élevés et très élevés ;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

Le comité de relations professionnelles se rencontre dès la signature de la présente convention collective pour discuter et échanger des informations et points de vue sur les effectifs, la localisation de casernes et des véhicules, des équipes spécialisées, tels que Haz-mat et espace clos, et sur d'autres sujets selon les paramètres à être convenus entre les parties afin de répondre aux objectifs définis et, le cas échéant, faire les recommandations à l'autorité concernée.

La Ville s'engage à fournir la documentation requise par l'Association pour les fins de discussion

---

**LETTRE D'ENTENTE #2 ENTENTE EN LIEN AVEC LES ÉCONOMIES NÉGOCIÉES**

---

**LETTRE D'ENTENTE #2**

entre

**VILLE DE LAVAL**  
(ci-après appelée « la Ville »)

et

**L'ASSOCIATION DES POMPIERS DE LAVAL**  
(ci-après appelée « l'Association »)

---

**OBJET : ENTENTE EN LIEN AVEC LES ÉCONOMIES NÉGOCIÉES**

---

- CONSIDÉRANT** les négociations en vue du renouvellement de la convention collective ;
- CONSIDÉRANT** la réduction des frais opérationnels que le Service sécurité incendie pourra réaliser suite à l'implantation de ladite convention collective;
- CONSIDÉRANT** l'augmentation du nombre de pompiers flottants ;
- CONSIDÉRANT** la révision des paramètres de reprise de temps ;
- CONSIDÉRANT** la révision des paramètres en vue du comblement des postes d'officiers.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

La présente convention collective 2019-2024 et les modifications qu'elle comporte permettent de concrétiser l'amélioration de l'efficacité opérationnelle du Service de sécurité incendie et sa capacité à répondre aux besoins de la population. C'est dans ce contexte que la Ville accepte d'introduire une prime (voir annexe « L »).

La Ville accepte de verser ce bénéfice puisque la convention collective permet d'atteindre les objectifs suivants :

- a) économies liées aux opérations du Service ;
- b) gains de productivité;
- c) meilleure capacité à répondre aux besoins organisationnels.

---

**LETTRE D'ENTENTE #3 LIBÉRATIONS SYNDICALES**

---

**LETTRE D'ENTENTE #3**

entre

**VILLE DE LAVAL**  
(ci-après appelée « la Ville »)

et

**L'ASSOCIATION DES POMPIERS DE LAVAL**  
(ci-après appelée « l'Association »)

---

**OBJET : LIBÉRATIONS SYNDICALES**

---

**CONSIDÉRANT** les négociations en vue du renouvellement de la convention collective ;

**CONSIDÉRANT** les pratiques de longues dates en matière de libérations syndicales ;

**CONSIDÉRANT** la volonté des parties d'établir des paramètres mieux encadrés en cette matière.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

En sus de la libération du Président de l'Association, la Ville libère deux (2) autres membres de l'exécutif syndical. Ceux-ci conservent tous les droits prévus à la convention collective. Durant la période de leurs libérations, l'employeur affecte des pompiers volants, des employés occasionnels de la division prévention ou des officiers de la liste d'éligibilité.

De plus, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, la Ville accorde annuellement six cent-cinquante (650) heures de libération pour des activités syndicales légitimes. L'excédent est facturé annuellement à l'Association.

Sauf entente contraire, l'Association transmet par courriel à l'adresse indiquée par la Ville, le formulaire « Avis de libération pour activités syndicales » apparaissant à l'Annexe – E - de la convention collective et ce, dans un délai douze (12) heures avant le moment prévu pour la libération. Le Service répond à l'Association en transmettant par courriel le formulaire complété et signé.

Les libérations syndicales en cours avant la date de la signature de la convention collective se poursuivent selon les mêmes modalités jusqu'au 31 décembre 2021.