

Montréal 



**CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE**

**LA VILLE DE MONTRÉAL
ET**

**L'ASSOCIATION DES POMPIERS
DE MONTRÉAL INC. (ASSOCIATION
INTERNATIONALE DES POMPIERS,
SECTION LOCALE 125)**

**EN VIGUEUR
DU 1^{ER} JANVIER 2018 JUSQU'AU
31 DÉCEMBRE 2024**

POMPIERS

13416 (04)

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	JURIDICTION ET DÉFINITIONS	6
1.01	JURIDICTION.....	6
1.02	DÉFINITIONS.....	6
ARTICLE 2	RÉMUNÉRATION	8
2.01	SALAIRES ANNUELS.....	8
2.02	PRIME.....	10
2.03	BONUS D'ANCIENNETÉ.....	11
ARTICLE 3	PÉRIODE D'ENTRAÎNEMENT ET PERMANENCE	13
3.01	PÉRIODE D'ENTRAÎNEMENT.....	13
3.02	PERMANENCE.....	14
ARTICLE 4	HEURES DE TRAVAIL	14
4.01	HORAIRE DE TRAVAIL.....	14
4.02	JOURS FÉRIÉS.....	15
4.05	ÉCHANGES DE PÉRIODES DE TEMPS.....	17
4.06	CAS D'URGENCE.....	17
4.07	SINISTRES À L'EXTÉRIEUR.....	17
4.08	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	17
ARTICLE 5	PERMISSION D'ABSENCE	20
	ABSENCES AUX FRAIS DE LA VILLE.....	20
	ABSENCES AUX FRAIS DE L'ASSOCIATION.....	22
ARTICLE 6	CLASSIFICATION DES FONCTIONS ET DES GRADES	24
6.01	EMPLOIS OCCUPÉS PAR LES EMPLOYÉS POMPIERS AFFECTÉS À L'INTERVENTION.....	24
6.02	AUTRES EMPLOIS OCCUPÉS PAR LES EMPLOYÉS POMPIERS.....	24
ARTICLE 7	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	26
7.02	FORMATION OBLIGATOIRE SIM.....	26
7.03	FORMATION FACULTATIVE SIM.....	27
7.04	FORMATION PERSONNELLE.....	27
7.05	FONDS D'ÉDUCATION.....	28
ARTICLE 8	CONGÉS SPÉCIAUX, DE SYMPATHIE, 'ACCOMMODATION, DE MATERNITÉ, D'ADOPTION ET DE PATERNITÉ	28
8.06	CONGÉ DE MATERNITÉ.....	32
8.07	CONGÉ D'ADOPTION.....	36
8.08	CONGÉ PARENTAL.....	38
8.09	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	39
8.10	CONGÉ DE PATERNITÉ.....	43
ARTICLE 9	VACANCES ANNUELLES	43
9.04	QUANTUM D'EMPLOYÉS POMPIERS AUTORISÉS À PRENDRE DES VACANCES EN MÊME TEMPS	45
ARTICLE 10	MALADIE PROFESSIONNELLE ET ACCIDENT DU TRAVAIL	49
ARTICLE 11	TRAITEMENT EN MALADIE NON PROFESSIONNELLE	50

ARTICLE 12 JOUR DE PAIE	53
ARTICLE 13 POSTES VACANTS.....	54
13.01 POSTE VACANT – POMPIER	54
13.02 POSTE VACANT – OFFICIER.....	54
13.03 ABSENCE ET RETRAIT DE VÉHICULE.....	54
13.04 EFFECTIFS ET ÉTUDE CONJOINTE.....	55
ARTICLE 14 PROMOTIONS	56
14.01 TENUE D'EXAMENS.....	56
14.02 ADMISSIBILITÉ AUX CONCOURS	56
14.03 EXAMENS	57
14.04 ÉLIGIBILITÉ À LA FONCTION SUPÉRIEURE	58
14.05 PROMOTION	58
14.06 EXERCICE DES FONCTIONS D'UN POSTE DE CADRE.....	59
ARTICLE 15 SERVICE MILITAIRE	62
ARTICLE 16 MESURES DISCIPLINAIRES.....	62
16.01 AVIS D'ENQUÊTE ET CONVOCATION	62
16.02 VERSION	62
16.03 MESURES DISCIPLINAIRES	63
16.04 RÉVISION ET CONTESTATION	63
ARTICLE 17 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF.....	64
17.01 APPLICATION	64
17.02 DÉPÔT DU GRIEF.....	65
17.03 PRESCRIPTION DU GRIEF.....	65
17.04 COMITÉ DE GRIEF	65
17.05 RENCONTRES ENTRE LES PARTIES.....	66
ARTICLE 18 PROCÉDURE D'ARBITRAGE.....	66
18.01 SOUMISSION DU GRIEF À L'ARBITRAGE	66
18.02 SOUMISSION DU GRIEF À UN ARBITRE	67
18.03 AUDIENCE DU GRIEF.....	68
18.04 PROLONGATION DE DÉLAI	68
18.05 POUVOIRS DE L'ARBITRE	68
18.06 HONORAIRES ET FRAIS D'ARBITRAGE	68
18.07 SENTENCE.....	69
18.08 MODE DE COMMUNICATION.....	69
18.09 ARBITRAGE MÉDICAL.....	69
ARTICLE 19 MANUELS ET VOLUMES.....	70
ARTICLE 20 AVIS DE L'ASSOCIATION.....	71
ARTICLE 21 RÉGIME SYNDICAL.....	71
ARTICLE 22 ENTRETIEN DES CASERNES	72
ARTICLE 23 MUTATION, AFFECTATION ET ASSIGNATION.....	72
23.02 MUTATION	73
23.03 AFFECTATION	76
23.04 BALANCEMENT DES ÉLIGIBLES	79

23.05	EMPLOI CONVENABLE OU ÉQUIVALENT (LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES).....	80
23.06	ASSIGNATION – INCAPACITÉ PARTIELLE TEMPORAIRE	81
23.07	CHANGEMENT DE GROUPE	83
23.08	DERNIER QUART DE TRAVAIL.....	83
ARTICLE 24 RÉGIMES D'ASSURANCES.....		84
24.01	INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE	84
24.02	INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE	84
24.03	ASSURANCE-VIE	93
24.04	PARTAGE DU COÛT DES ASSURANCES ET ASSURANCES ADDITIONNELLES.....	93
24.05	ASSURANCES DES SERVICES D'INCENDIE DES EX-VILLES	94
ARTICLE 25 RECLASSIFICATION		94
ARTICLE 26 UNIFORMES.....		94
26.01	ALLOCATION DES UNIFORMES	94
ARTICLE 27 ANCIENNETÉ		98
27.01	ANCIENNETÉ OCCUPATIONNELLE	98
27.02	ACQUISITION ET PERTE DU DROIT D'ANCIENNETÉ	99
27.03	RAISONS RECONNUES PAR LA CONVENTION.....	100
27.04	MAINTIEN DES AVANTAGES SOCIAUX ET AUTRES	100
ARTICLE 28 DIRECTIVES ET INFORMATIONS		100
ARTICLE 29 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES.....		101
ARTICLE 30 CHANGEMENTS TECHNIQUES.....		102
ARTICLE 31 PREMIERS RÉPONDANTS.....		102
31.01	OFFRE DE SERVICE PREMIERS RÉPONDANTS	102
31.02	SERVICE À LA POPULATION	104
31.04	MESURES TRANSITOIRES.....	104
ARTICLE 32 SANTÉ ET SÉCURITÉ		105
32.05	REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION	106
ARTICLE 33 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES.....		108
ARTICLE 34 DROITS ACQUIS		109
ARTICLE 35 PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ		109
ARTICLE 36 CONTRÔLE MÉDICAL		109
ARTICLE 37 ACTIVITÉS AMÉLIORANT L'INTERVENTION EN SÉCURITÉ INCENDIE.....		111
37.05	HORAIRE	113
37.06	CONDITIONS CLIMATIQUES.....	113
ARTICLE 38 STAGIAIRES.....		113
ARTICLE 39 ASSISTANCE JUDICIAIRE		114
ARTICLE 40 RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE		114

ARTICLE 41 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (P.A.E.).....	115
41.01 PROGRAMME D'AIDE.....	115
41.02 DÉFINITION.....	115
41.03 LIGNES DE CONDUITE.....	116
ARTICLE 42 ALLOCATION MENSUELLE POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE PERSONNELLE	117
ARTICLE 43 COMITÉ PREMIERS RÉPONDANTS ET ÉQUIPES SPÉCIALISÉES	119
ARTICLE 44 DURÉE DE LA CONVENTION ET MESURES TRANSITOIRES.....	120
ARTICLE 45 ANNEXES.....	120
ANNEXE A HORAIRE DE TRAVAIL.....	122
ANNEXE B DEMANDE DE LIBÉRATION SYNDICALE	123
ANNEXE C POLITIQUE DE LA VILLE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	126
ANNEXE D PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS.....	136
ANNEXE E CADRE FINANCIER DE LA CONVENTION COLLECTIVE	142
ANNEXE F EXTENSION DU SERVICE DE PREMIERS RÉPONDANTS	143
ANNEXE G POMPIERS TEMPORAIRES	144
ANNEXE H LIEUTENANTS-INSTRUCTEURS OPÉRATIONS	149
ANNEXE I RETRAIT PERMANENT DE VÉHICULES.....	151
ANNEXE J APPLICATION DE CERTAINES LETTRES D'ENTENTE.....	152

ARTICLE 1 JURIDICTION ET DÉFINITIONS

1.01 Juridiction

La présente convention collective s'applique à tous les employés pompiers du Service de sécurité incendie de Montréal et remplace toutes les autres conventions collectives, sentences arbitrales de différend ou lettres d'entente s'appliquant aux employés pompiers de la Ville de Montréal au 31 décembre 2020 à l'exception de celles maintenues en vigueur par la présente convention collective.

1.02 Définitions

- a) « **Affectation** » signifie le déplacement temporaire d'un employé pompier d'un poste à un autre.
- b) « **Ancienneté au SIM** » signifie la durée totale en années, en mois et en jours de service de tout employé pompier dans l'un ou l'autre des services d'incendie des villes fusionnées en qualité d'employé pompier régulier à temps complet.

L'ancienneté est reconnue à titre de pompier régulier à temps complet dans le Service d'incendie de la dernière ville pour laquelle un employé pompier a travaillé immédiatement avant la fusion de cette ville et de la Ville de Montréal.

- c) « **L'Association** » signifie l'Association des Pompiers de Montréal inc.
- d) « **Conducteur** » signifie un pompier chargé de la conduite d'un véhicule du SIM et d'en assurer l'opération.
- e) « **Conjoint** » signifie les personnes :
 - i) qui sont mariées et cohabitent;
 - ii) 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 an.
- f) « **Date de service (avantages)** » signifie la durée totale en années, en mois et en jours au service de la Ville et à celui de l'une ou l'autre des villes fusionnées le 1^{er} janvier 2002.
- g) « **Délai de carence** » signifie une période de trente-neuf (39) ou quarante et une (41) heures ouvrables par période d'invalidité, selon que l'employé pompier travaille sur un horaire de quarante (40) ou quarante-deux (42) heures.

- h) « **Directeur** » signifie le directeur du Service de sécurité incendie de Montréal.
- i) « **Employés pompiers** » signifie tous les pompiers, lieutenants et capitaines du SIM couverts par la présente convention.
- j) « **Exercice financier** » signifie du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une année.
- k) « **Grade** » signifie pompier, lieutenant et capitaine.
- l) « **Mois complet de service** » signifie un mois de calendrier pendant lequel l'employé pompier a été rémunéré par la Ville ou a bénéficié des prestations d'invalidité de courte durée mentionnées au sous-paragraphe 24.01a) pendant plus de la moitié du nombre de jours de travail prévu à son horaire dans ce mois.
- m) « **Mutation** » signifie le déplacement permanent d'un employé pompier d'un poste à un autre.
- n) « **Officier** » signifie tout employé pompier titulaire du grade de lieutenant ou de capitaine.
- nn) « **Pompier temporaire** » signifie tout employé pompier embauché à ce titre et dont les conditions de travail sont prévues à l'annexe «G».
- o) « **Premier conducteur** » signifie un pompier agissant en permanence comme conducteur.
- p) « **Remplacement** » signifie l'affectation d'un employé pompier dans une autre caserne pour accomplir les tâches et assumer les responsabilités d'un employé pompier absent.
- q) « **SIM** » signifie le Service de sécurité incendie de Montréal.
- r) « **Taux horaire** » signifie le traitement périodique, divisé par le nombre d'heures normales du poste de travail exécutées tous les sept (7) ou quatorze (14) jours selon le cas.
- s) « **Traitement périodique** » signifie le salaire annuel divisé par trois cent soixante-cinq et vingt-cinq centièmes (365,25), multiplié par sept (7) ou quatorze (14) jours selon le cas.
- t) « **Ville** » signifie la Ville de Montréal, telle que constituée le 1^{er} janvier 2002.

ARTICLE 2 RÉMUNÉRATION**2.01 Salaires annuels**

- a) Les salaires annuels, les grades et les classes des employés pompiers assujettis à la présente convention collective sont les suivants :

TABLEAU NO 1

Grade	Salaire au 01-01-2018 (1,75 %)	Salaire au 01-01-2019 (1,5 %)	Salaire au 01-01-2020 (2,25 %)	Salaire au 01-01-2021 (4,2 %)	Salaire au 01-01-2022 (2,45 %)	Salaire au 01-01-2023 (2 %)
Pompier 5A (0 à 12 mois)	44 960 \$	45 634 \$	46 661 \$	48 621 \$	49 812 \$	50 808 \$
Pompier 5B (13 à 18 mois)	46 917 \$	47 621 \$	48 692 \$	50 737 \$	51 980 \$	53 020 \$
Pompier 4 (19 à 30 mois)	54 736 \$	55 557 \$	56 807 \$	59 193 \$	60 643 \$	61 856 \$
Pompier 3 (31 à 42 mois)	62 557 \$	63 495 \$	64 924 \$	67 651 \$	69 308 \$	70 694 \$
Pompier 2 (43 à 54 mois)	70 376 \$	71 432 \$	73 039 \$	76 107 \$	77 972 \$	79 531 \$
Pompier 1 (plus de 54 mois)	78 195 \$	79 368 \$	81 154 \$	84 562 \$	86 634 \$	88 367 \$
Lieutenant	86 014 \$	87 304 \$	89 268 \$	93 017 \$	95 296 \$	97 202 \$
Capitaine	93 835 \$	95 243 \$	97 386 \$	101 476 \$	103 962 \$	106 041 \$

À compter du 1^{er} janvier 2024, les taux horaires sont augmentés selon l'indice des prix à la consommation (IPC) annualisés à Montréal, pour l'année précédente, tel que publié par Statistiques Canada. Le minimum applicable est de 1,5 % et le maximum de 2,15 %. Les ajustements des taux horaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2024. Les ajustements des taux horaires sont apportés au plus tard le 31 mars 2024 et sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2024.

- b) Pour les employés pompiers formés, certifiés et nommés à titre de premiers répondants, les salaires annuels sont les suivants :

TABLEAU NO 2

Grade	Salaire au 01-01-2018 (1,75 %)	Salaire au 01-01-2019 (1,5 %)	Salaire au 01-01-2020 (2,25 %)	Salaire au 01-01-2021 (4,2 %)	Salaire au 01-01-2022 (2,45 %)	Salaire au 01-01-2023 (2 %)
Pompier 5A (0 à 12 mois)	47 152 \$	47 859 \$	48 936 \$	50 991 \$	52 240 \$	53 285 \$
Pompier 5B (13 à 18 mois)	49 109 \$	49 846 \$	50 968 \$	53 109 \$	54 410 \$	55 498 \$
Pompier 4 (19 à 30 mois)	56 927 \$	57 781 \$	59 081 \$	61 562 \$	63 070 \$	64 331 \$
Pompier 3 (31 à 42 mois)	64 747 \$	65 718 \$	67 197 \$	70 019 \$	71 734 \$	73 169 \$
Pompier 2 (43 à 54 mois)	72 566 \$	73 654 \$	75 311 \$	78 474 \$	80 397 \$	82 005 \$
Pompier 1 (plus de 54 mois)	80 387 \$	81 593 \$	83 429 \$	86 933 \$	89 063 \$	90 844 \$
Lieutenant	88 205 \$	89 528 \$	91 542 \$	95 387 \$	97 724 \$	99 678 \$
Capitaine	96 026 \$	97 466 \$	99 659 \$	103 845 \$	106 389 \$	108 517 \$

À compter du 1^{er} janvier 2024, les taux horaires sont augmentés selon l'indice des prix à la consommation (IPC) annualisés à Montréal, pour l'année précédente, tel que publié par Statistiques Canada. Le minimum applicable est de 1,5 % et le maximum de 2,15 %. Les ajustements des taux horaires sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2024. Les ajustements des taux horaires sont apportés au plus tard le 31 mars 2024 et sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2024.

Les salaires annuels prévus à 2.01 b) sont applicables tant que le SIM offre le service de premiers répondants.

- c) Le salaire annuel du pompier de classe 5A équivaut à cinquante-sept et demi pour cent (57,5 %) du salaire du pompier de première (1^{re}) classe; celui du pompier de classe 5B, à soixante pour cent (60 %); celui du pompier de classe 4, à soixante-dix pour cent (70 %); celui du pompier classe 3, à quatre-vingts pour cent (80 %) et celui du pompier de classe 2, à quatre-vingt-dix pour cent (90 %).

Le pompier passe d'une classe à l'autre au terme de la période indiquée en regard de chacune des classes, sous réserve du sous-paragraphe 3.01 b).

- d) Le salaire annuel du lieutenant est établi en majorant de dix pour cent (10 %) le salaire du pompier de première (1^{re}) classe et celui du capitaine en majorant de vingt pour cent (20 %) le salaire du pompier de première (1^{re}) classe.

L'officier reçoit le salaire annuel rattaché à son grade à compter du jour de sa promotion.

- e) Les salaires annuels prévus aux sous-paragraphes a) et b) s'appliquent à tous les employés pompiers, qu'ils travaillent sur un horaire de trente-neuf heures et cinq dixièmes (39,5 h) ou quarante-deux (42) heures, conformément à l'article 4. Ils comprennent la rémunération de la quarante et unième (41^e) et de la quarante-deuxième (42^e) heure au taux horaire normal de l'employé pompier qui travaille sur l'horaire de quarante-deux (42) heures. Aux fins de l'application de la *Loi sur les normes du travail*, cet employé pompier se voit rémunérer pour une (1) heure additionnelle au taux horaire normal.
- f) L'employé pompier travaillant sur un horaire de trente-neuf heures et cinq dixièmes (39,5 h) par semaine est rémunéré pour une demi-heure (½) additionnelle au taux normal.
- g) L'heure ou la demi-heure additionnelle prévue aux sous-paragraphes e) et f) est versée, à chaque période de paie, à l'employé pompier sauf s'il est en invalidité de courte durée après le délai de carence, en invalidité de longue durée, en suspension disciplinaire, en suspension administrative, en congé sans traitement ou en congé à traitement différé au cours de la période chômée et qu'ainsi, il n'a pu effectuer la totalité de ses heures régulières de travail au cours d'une période de paie.

2.02 Prime

- a) Les employés pompiers qui agissent à l'éducation du public, les enquêteurs (RCI) et les instructeurs reçoivent une prime annuelle équivalente à 1 % du salaire annuel de l'employé pompier au 31 décembre de l'année précédente. Cette prime est payable en un (1) versement, au cours du mois de janvier, au prorata de la période travaillée comme telle durant l'année précédente. **Les employés pompiers qui agissent à la Division des services techniques reçoivent cette prime à compter du 1^{er} janvier 2022.**
- b) L'employé pompier formé, certifié et nommé à titre de premier répondant reçoit une prime annuelle additionnelle indexée conformément aux taux d'augmentation du salaire annuel prévus au sous-paragraphes 2.01 a) et dont le montant est prévu au tableau suivant :

Année	Valeur
2018	2 135 \$
2019	2 167 \$
2020	2 216 \$
2021	2 309 \$
2022	2 366 \$
2023	2 413 \$

Pour 2024, la prime est augmentée selon l'indice des prix à la consommation (IPC) annualisés à Montréal, pour l'année précédente, tel que publié par Statistiques Canada. Le minimum applicable est de 1,5 % et le maximum de 2,15 %. Les ajustements de la prime sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2024. Les ajustements de la prime sont apportés au plus tard le 31 mars 2024 et sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2024.

Pour l'employé pompier formé, certifié et nommé à titre de premier répondant au cours de la durée de la présente convention collective, cette prime est payée dans les trente (30) jours suivant la nomination, au prorata de la période à courir dans l'année selon la date à laquelle il est nommé à titre de premier répondant.

Pour l'employé pompier déjà formé et certifié premier répondant et qui a maintenu cette certification, cette prime est payée au courant du mois de janvier de chaque année, pour l'année en cours.

Cette prime est applicable tant que le SIM offre le service de premiers répondants.

2.03 Bonus d'ancienneté

- a) L'employé pompier reçoit un bonus d'ancienneté qui est incorporé au salaire annuel et qui comporte tous les avantages ou bénéfices du salaire annuel. Les montants de ce bonus sont les suivants :
- i) après cinq (5) ans de service à la Ville : cinquante-deux dollars (52 \$) par année;
 - ii) après dix (10) ans de service à la Ville : cent quatre dollars (104 \$) par année;
 - iii) après quinze (15) ans de service à la Ville : cent cinquante-six dollars (156 \$) par année;
 - iv) après vingt (20) ans de service à la Ville : deux cent huit dollars (208 \$) par année;
 - v) après vingt-cinq (25) ans de service à la Ville : deux cent soixante dollars (260 \$) par année;
 - vi) après trente (30) ans de service à la Ville : trois cent douze dollars (312 \$) par année.

Le bonus s'applique à tous les employés pompiers qui comptent cinq (5) années de service ou plus en date du 1^{er} janvier de chacune des années couvertes par la présente convention, selon leur ancienneté à chacune de ces dates.

Celui qui devient régi par la présente convention après avoir été à l'emploi de la Ville dans une fonction autre que celles régies par la présente convention reçoit le bonus d'ancienneté après cinq (5) ans comme employé pompier, selon sa date de service à la Ville.

- b) Un bonus d'ancienneté additionnel établi à deux et huit dixièmes pour cent (2,8 %) du salaire de l'employé pompier et qui est incorporé au salaire annuel et qui comporte tous les avantages ou bénéfices du salaire annuel est accordé à tous les employés pompiers ayant cinq (5) ans ou plus de service à la Ville.

Aux fins du présent sous-paragraphe le salaire signifie les sommes versées en vertu des sous-paragraphe 2.01a) ou b) ainsi que celles versées en invalidité de courte et de longue durée.

- c) **À compter du 1^{er} janvier 2021, les bonus prévus aux sous-paragraphe a) et b) sont remplacés et l'employé pompier reçoit en leur lieu et place le bonus d'ancienneté suivant qui est incorporé au salaire annuel et comporte tous les avantages ou bénéfices du salaire annuel. Les montants de ce bonus sont les suivants:**

- i) après cinq (5) ans de service à la Ville : 3 % du salaire annuel;
- ii) après dix (10) ans de service à la Ville : 3,2 % du salaire annuel;
- iii) après quinze (15) ans de service à la Ville : 3,4 % du salaire annuel;
- iv) après vingt (20) ans de service à la Ville : 3,6 % du salaire annuel;
- v) après vingt-cinq (25) ans de service à la Ville : 3,8 % du salaire annuel;
- vi) après trente (30) ans de service à la Ville : 4,0 % du salaire annuel.

Le bonus s'applique à tous les employés pompiers qui comptent cinq (5) années de service ou plus en date du 1^{er} janvier de chacune des années couvertes par la présente convention, selon leur ancienneté à chacune de ces dates.

Celui qui devient régi par la présente convention après avoir été à l'emploi de la Ville dans une fonction autre que celles régies par la présente convention reçoit le bonus d'ancienneté après cinq (5) ans comme employé pompier, selon sa date de service à la Ville.

Aux fins du présent sous-paragraphe le salaire signifie les sommes versées en vertu des sous-paragraphe 2.01a) ou b) ainsi que celles versées en invalidité de courte et de longue durée.

ARTICLE 3 PÉRIODE D'ENTRAÎNEMENT ET PERMANENCE

3.01 Période d'entraînement

a) Employé Pompier

- i) Au terme d'une période d'entraînement d'un (1) an et après réussite d'un examen préparé par le directeur ou son représentant, le pompier est confirmé dans ses fonctions. Si le pompier rate son examen, il a droit à deux (2) reprises, la première devant se tenir dans les trois (3) mois suivant le premier examen et sans excéder la durée totale de la période d'entraînement. La seconde reprise, si nécessaire, se tient dans les six (6) mois suivants la fin de la période d'entraînement.
- ii) Si le pompier ne réussit pas l'examen à la seconde reprise, il est congédié. Lorsqu'il y a reprise avec succès, le pompier est confirmé dans ses fonctions au terme de la période d'entraînement ou, s'il s'agit de la deuxième reprise, à la date où sont connus les résultats. Dans ce dernier cas, le pompier ne reçoit le salaire de la classe 5B qu'à compter de la date où sont connus les résultats.
- iii) Au cours de la période d'entraînement, le pompier peut être congédié sur décision du directeur si le pompier n'a pas les qualifications et les aptitudes nécessaires.

La décision du directeur est finale et ne peut faire l'objet d'un grief.

- iv) Au cours de sa période d'entraînement, si l'employé pompier s'absente plus de cent soixante-huit (168) heures, sauf pour vacances annuelles, sa période d'entraînement est prolongée du nombre de jours correspondant au nombre d'heures en excédent de cent soixante-huit (168) heures.

b) Pompier temporaire

- i) **Aux seules fins du présent sous-paragraphe, un pompier temporaire comprend également celui nommé sur un poste vacant de pompier régulier permanent.**
- ii) **Au terme d'une période d'entraînement de 2 184 heures et après réussite d'un examen préparé par le directeur ou son représentant, le pompier temporaire est confirmé dans ses fonctions. Si le pompier temporaire rate son examen, il a droit à deux (2) reprises, la première devant se tenir dans les dernières 546 heures d'entraînement suivant le premier examen et sans excéder la durée totale de la période d'entraînement. La seconde reprise, si nécessaire, se tient dans les six (6) mois suivants la fin de la période d'entraînement.**

- iii) Si le pompier temporaire ne réussit pas l'examen à la seconde reprise, il est congédié. Lorsqu'il y a reprise avec succès, le pompier temporaire est confirmé dans ses fonctions au terme de la période d'entraînement ou, s'il s'agit de la deuxième reprise, à la date où sont connus les résultats.
- iv) Au cours de la période d'entraînement, le pompier temporaire peut être congédié sur décision du directeur si le pompier temporaire n'a pas les qualifications et les aptitudes nécessaires.

La décision du directeur est finale et ne peut faire l'objet d'un grief.

- v) Au cours de sa période d'entraînement, si le pompier temporaire s'absente plus de cent soixante-huit (168) heures, sauf pour vacances annuelles, sa période d'entraînement est prolongée du nombre de jours correspondant au nombre d'heures en excédent de cent soixante-huit (168) heures.

3.02 Permanence

Aux seules fins du régime de retraite, l'employé pompier est réputé être permanent dès son embauche comme pompier régulier à temps complet **et le pompier temporaire est réputé l'être dès sa nomination sur un poste vacant de pompier régulier permanent.**

ARTICLE 4 HEURES DE TRAVAIL

4.01 Horaire de travail

- a) Les heures de travail de l'employé pompier travaillant selon un régime de rotation sont de quarante-deux (42) heures en moyenne par semaine, basées sur un cycle de quatre (4) semaines, telles qu'illustrées à l'annexe « A » de la convention collective. Le cycle de quatre (4) semaines débute le **lundi 4 janvier 2021 avec le groupe 4** et se répète tant et aussi longtemps que les parties ne conviennent pas d'un nouvel horaire de travail. Les employés pompiers sont répartis sur quatre (4) groupes, soient les groupes 1, 2, 3 et 4.

Un échange de temps contracté ou débuté avant le 4 janvier 2021 et à compléter à compter de cette date qui ne correspond pas au nouvel horaire de travail, sera régularisé en appliquant la directive DA-ECH avec les adaptations nécessaires, au plus tard 75 jours après ce 4 janvier 2021.

- b) La journée de travail est d'une durée de vingt-quatre heures (24) et débute à 7 heures.

- c) Pour l'employé pompier affecté à une unité administrative de soutien et qui ne travaille pas selon l'horaire prévu au sous-paragraphe a), son horaire de travail est de trente-neuf heures et cinq dixièmes (39,5 h) par semaine tout en maintenant quarante (40) heures.

L'employé pompier peut être affecté à un horaire de travail réparti du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi.

- d) Le directeur ou son représentant peut modifier les horaires sur une base individuelle selon les exigences du service.

e) Aménagement d'horaires de travail aux unités administratives de soutien

Le directeur ou son représentant peut modifier, sur demande d'un ou plusieurs employés pompiers, l'horaire ou les horaires de celui-ci ou ceux-ci. Cette ou ces modifications peuvent être implantées ou expérimentées après consultation de l'Association si les besoins et exigences du service et de l'unité administrative de soutien sont respectés.

Le directeur ou son représentant peut mettre fin à telles modifications après avoir avisé l'Association et l'employé pompier ou les employés pompiers concernés. Dans ce cas, le retour à l'horaire existant antérieurement s'effectue le 11^e jour suivant la date de l'avis.

4.02 Jours fériés

Pour tenir lieu de congés payés à l'occasion des jours fériés, la Ville accorde cinq (5) jours de congé qui constituent une (1) semaine additionnelle de vacances.

En plus des cinq (5) jours de congé prévus au présent article, les employés pompiers bénéficient de jours de congés payés pour tout congé municipal décrété par la Ville au cours de la présente convention.

4.03

- a) En tenant compte du régime de jours fériés et de vacances annuelles, l'employé pompier reçoit une somme équivalente à huit (8) jours de travail au prorata du traitement normal individuel de l'employé pompier au 1^{er} janvier de chaque année. Cette somme est égale au traitement annuel divisé par deux cent soixante (260), multiplié par huit (8) et est d'un minimum de deux cents dollars (200 \$). Cette somme est payable au cours du mois de mai de chaque année, pour la période du 1^{er} mai au 30 avril précédent.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour normalement travaillé par l'employé pompier affecté à une unité administrative de soutien, il est rémunéré pour cette

journee et bénéficie également des dispositions du paragraphe 4.02 et du paragraphe précédent.

- b) L'employé pompier est exempté des travaux en caserne dont il est normalement exempté le dimanche pendant les jours fériés suivants :

- la veille du jour de l'An;
- le jour de l'An;
- le lendemain du jour de l'An;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la Journée nationale des Patriotes;
- la Fête nationale du Québec;
- la fête du Canada;
- la Fête du travail;
- l'Action de grâce;
- la veille de Noël;
- Noël;
- le lendemain de Noël.

ainsi que les autres jours proclamés congés municipaux par la Ville au cours de la présente convention.

- c) L'employé pompier embauché au cours d'une année de calendrier bénéficie d'un nombre de jours fériés rémunérés au prorata du nombre de mois de calendrier complets de service. Le même principe s'applique lors du départ de l'employé pompier.

4.04

Afin de concilier la vie de travail et de famille, l'employé pompier est autorisé en début ou en fin de quart pour un maximum de 1 h 30 **avant le début du quart et de 1 h après le début du quart (de 5 h 30 à 7 h et de 7 h à 8 h)**, à se faire remplacer ponctuellement par un autre employé pompier, qui de l'avis du SIM, peut occuper les mêmes fonctions et n'occasionne pas de problèmes opérationnels, administratifs ni occasionner de coûts supplémentaires.

Le remplaçant doit appartenir à la même caserne sur l'équipe entrante ou sortante, selon le cas. L'employé pompier doit prévenir son officier supérieur de son intention de se prévaloir de cet article.

Lorsque l'employé pompier qui s'est prévalu du présent article ne se présente pas au travail, la répartition faite par le SIM à 7 h n'est pas refaite.

4.05 Échanges de périodes de temps

L'employé pompier a, avec la permission du directeur ou son représentant, le privilège de se faire remplacer par un autre employé pompier d'un autre groupe.

Le directeur, après entente avec les représentants de l'Association, fixe les modalités régissant les échanges de temps. Cette entente est distribuée dans les casernes ou locaux sous forme de directive administrative.

4.06 Cas d'urgence

Le directeur ou son représentant peut tenir en service tout employé pompier, en tout temps, en dehors de ses heures de travail, y compris les heures de congé, et pendant tout le temps qu'il juge nécessaire, dans les cas d'urgence. Ces heures sont payées au taux des heures supplémentaires.

4.07 Sinistres à l'extérieur

- a) L'employé pompier appelé à travailler en dehors des limites de la Ville de Montréal, lorsque le SIM est appelé par une autre municipalité, est rémunéré au taux de deux cent cinquante pour cent (250 %) de son taux horaire pour tout le temps qu'il est en disponibilité pour ces sinistres.

Dans ce cas, le mot « disponibilité » est interprété comme signifiant la période de temps écoulée entre le départ de la caserne et le retour à la caserne. Le SIM assure le transport de l'employé pompier dans des conditions convenables.

- b) L'employé pompier appelé à travailler en dehors des limites de la Ville de Montréal, mais à la périphérie immédiate, par suite d'une mauvaise identification de la localisation d'un sinistre et tant que la municipalité concernée n'a pris la relève, est rémunéré au taux de deux cent cinquante pour cent (250 %) de son taux horaire pour tout le temps qu'il est en disponibilité pour ce sinistre.

Aux fins du présent sous-paragraphe, le mot « disponibilité » signifie la période de temps écoulée entre l'arrivée sur les lieux (10-17) et le retour en service (10-5).

4.08 Heures supplémentaires

- a) Tout travail commandé en plus des heures quotidiennes normales (8, 10, 12 ou 24 heures, selon le cas) est considéré comme des heures supplémentaires et est payé au taux et demi du taux horaire de l'employé pompier.

L'employé pompier en vacances qui accepte d'accomplir du temps supplémentaire est payé au taux double du taux horaire applicable.

- b) Si le temps supplémentaire s'effectue lorsque l'employé pompier est sorti de la caserne, l'heure de retour de l'employé pompier à la caserne détermine la période de temps supplémentaire à réclamer, sauf pour l'officier où la période de temps supplémentaire peut se terminer lorsque les rapports requis sont complétés, sans excéder quarante (40) minutes.

bb) Nonobstant les dispositions du sous-paragraphe b) :

- i) **L'employé pompier qui retourne en caserne après la fin du quart de travail en ayant été exposé à des fumées de combustion et qui prend sa douche et/ou nettoie ses vêtements de protection individuels (VPI) et/ou autre équipement de protection individuel (EPI) aux fins de la procédure de contrôle de la contamination lors d'un incendie, est payé pour une période pouvant aller jusqu'à quarante (40) minutes au taux de salaire applicable;**

- ii) **Si le retour en caserne se fait dans les trente (30) minutes précédant la fin du quart de travail, le pompier peut réclamer une période pouvant aller jusqu'à quarante (40) minutes moins la période du quart de travail régulier du pompier, entre l'arrivée en caserne et la fin du quart de travail;**

- iii) **Aux fins des sous-paragraphe i) et ii), le retour en caserne correspond à l'heure où le camion d'intervention est stationné en caserne. Le statut du camion devient alors « caserne » dans le système de répartition. Lorsqu'un employé pompier retourne en caserne sans véhicule d'intervention, le retour en caserne correspond à l'heure de l'arrivée de l'employé pompier en caserne.**

- iv) **L'employé pompier doit effectuer cette réclamation auprès de son officier d'unité qui consigne la période de temps utilisée pour les activités prévues aux sous-paragraphe a) et b).**

- c) L'employé pompier qui effectue des heures supplémentaires peut, à sa demande, être compensé en heures plutôt qu'en argent. L'employé pompier indique le code approprié sur le formulaire qu'il complète. Dans ce cas, les dispositions suivantes s'appliquent :

- i) le temps remis équivaut à une fois et demie (1 ½) le nombre d'heures travaillées en temps supplémentaire;

- ii) la reprise en temps des heures accumulées est déterminée selon les besoins du service, après entente avec le directeur ou son représentant au moins une (1) journée à l'avance, et est d'une durée minimale d'une (1) heure;
 - iii) les heures accumulées et qui n'ont pu être prises conformément au sous-paragraphe ii) au cours de l'année sont payées à l'employé pompier au cours du mois de janvier, au taux horaire en vigueur au 31 décembre précédent;
 - iv) l'employé pompier qui cumule des heures à compenser alors qu'il agit en fonction supérieure de lieutenant ou de capitaine, reçoit, en argent, la différence de traitement résultant de sa fonction supérieure pour les heures ainsi accumulées;
 - v) l'employé pompier promu lieutenant ou capitaine qui, au 31 décembre d'une année, n'a pas utilisé les heures accumulées en vertu du sous-paragraphe iii), est remboursé pour celles-ci au taux en vigueur pour chacun des grades ou classes occupés dans l'année, au prorata du nombre d'heures accumulées dans l'un ou l'autre de ces grades ou classes.
- d) L'employé pompier rappelé en service reçoit un minimum de trois (3) heures au taux des heures supplémentaires, sauf si le travail s'effectue immédiatement avant le début des heures quotidiennes normales de travail.
- e) Le temps supplémentaire est payé à la deuxième paie qui suit le moment de son exécution.
- f) La répartition du temps supplémentaire est faite conformément à la directive administrative en vigueur à ce sujet. Toute modification à cette directive doit faire l'objet d'une entente entre le SIM et l'Association et être communiquée à l'employé pompier sous forme de directive administrative.
- g) L'employé pompier, appelé à comparaître devant une cour de justice ou devant la Régie du logement ou à rencontrer des avocats ou autres personnes responsables pour préparer une cause où la Ville est impliquée directement ou indirectement, alors qu'il est en congé ou en vacances annuelles, est rémunéré au taux du temps supplémentaire, avec un minimum de trois (3) heures. Les dispositions du présent sous-paragraphe ne s'appliquent pas lorsque l'employé pompier est lui-même impliqué sauf s'il est assigné pour représenter le SIM ou la Ville.
- h) L'employé pompier qui n'est plus à l'emploi du SIM et qui est assigné devant une cour de justice dans les mêmes circonstances qu'au sous-paragraphe précédent a droit à une compensation équivalente au taux horaire normal du grade qu'il occupait au moment de son départ pour chaque heure de présence à la cour.

4.09

L'employé pompier qui se présente à la caserne avec un retard de moins de deux (2) heures est accepté en service. Celui qui se présente à la caserne avec un retard de plus de deux (2) heures et qui a en sa possession une preuve suffisante pour justifier son absence, est accepté en service par l'officier-commandant de la caserne.

ARTICLE 5 PERMISSION D'ABSENCE

Absences aux frais de la Ville

5.01

- a) La Ville accorde aux membres élus de l'Association, avec la permission du directeur ou son représentant, sur demande écrite du président de l'Association et sans perte de traitement, la période de temps requise pour assister aux assemblées du comité exécutif, du conseil syndical, aux assemblées générales et aux réunions du comité de surveillance.
- b) La Ville reconnaît comme représentants de l'Association, les employés pompiers élus. L'Association fournit au Service des ressources humaines et au SIM la liste de ces employés pompiers dans les trente (30) jours de l'élection.
- c) Toute demande de permission d'absence doit être transmise sur le formulaire apparaissant à l'annexe « B », au directeur ou son représentant, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- d) Le total des absences prévues au sous-paragraphe 5.01a) ne doit pas dépasser quatre mille quatre cents (4400) heures pour chaque année de calendrier.

5.02

À l'occasion des négociations entourant le renouvellement de la convention collective, un maximum de huit (8) employés pompiers sont autorisés à quitter le travail sans perte de traitement, avec l'approbation du directeur ou son représentant, sur production d'un certificat de l'Association.

5.03

Lors de l'audition d'un différend devant le conseil d'arbitrage, un maximum de huit (8) employés pompiers sont autorisés à quitter le travail sans perte de traitement, avec l'approbation du directeur ou son représentant, sur production d'un certificat de l'Association.

L'autorisation mentionnée ci-dessus ne peut être accordée simultanément avec celle accordée en vertu du paragraphe 5.02.

5.04

Lors de l'audition d'un **grief** devant l'arbitre, un maximum de trois (3) membres du comité de grief de l'Association sont autorisés à quitter leur travail sans perte de traitement, sur production d'un certificat de l'Association. En outre, lors de l'audition du grief devant l'arbitre, le plaignant peut s'absenter de son travail sans perte de traitement.

5.05

- a) L'employé pompier qui représente l'Association aux réunions des comités conjoints ou paritaires prévus à la convention collective sont libérés sans perte de traitement **de 7h à 17h s'ils devaient travailler** le jour de la ou des réunions.
- b) L'employé pompier qui est en congé le jour de la réunion se voit crédité d'un nombre d'heures équivalent à cinq (5) heures pour sa présence si la réunion se termine avant midi et dix (10) heures si elle excède midi. Ces heures créditées sont inscrites au crédit de cet employé pompier dans une banque de temps.
- c) Le temps ainsi crédité est compilé dans une banque de temps distincte gérée par le SIM, après que le pompier ait complété le formulaire prescrit par le SIM et l'ait acheminé à **la personne responsable désignée par la Ville**, pour approbation.
- d) Dans tous les cas où la reprise du temps a lieu lors des journées prévues au sous-paragraphe 4.03 b), le rapport d'absence doit parvenir vingt-quatre (24) heures à l'avance à **la personne responsable désignée par la Ville**. Dans tous les autres cas, l'employé pompier avise **la personne responsable désignée par la Ville** au moins une (1) heure avant le début du quart et le rapport d'absence doit être complété dès le retour en service de l'employé pompier. **Les avis prévus au présent sous-paragraphe sont fournis par courriel, aucun formulaire particulier ne devant être rempli.**
- e) Le nombre d'heures de congé est de trois (3) heures minimum, en début ou en fin de quart.
- f) Sauf pour le temps cumulé à titre de représentant à la prévention prévu à l'article 32, aucune absence n'est permise durant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet et entre le 23 décembre et le 2 janvier inclusivement.
- g) Les heures créditées sont non monnayables.

Absences aux frais de l'Association

5.06

- a)** L'employé pompier choisi comme délégué pour assister à des congrès syndicaux est autorisé à quitter son travail avec l'approbation du directeur ou son représentant, sur production d'un certificat à cet effet et aux frais de l'Association.
- b)** L'employé pompier délégué comme officier d'élection syndicale peut s'absenter de son travail pour un maximum de quatre (4) jours, pour la tenue du scrutin, et ce, aux frais de l'Association.
- c)** Les membres élus de l'Association peuvent s'absenter pour autres activités syndicales, et ce, aux frais de l'Association, avec approbation du directeur ou son représentant.
- d)** Toute demande de permission d'absence mentionnée aux sous-paragraphes précédents doit être transmise sur le formulaire apparaissant à l'annexe « B » au directeur ou son représentant au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- e)** Lors des absences mentionnées aux sous-paragraphes a), b) et c), l'Association rembourse à la Ville les sommes suivantes :
 - i)** le traitement que reçoit l'employé pompier à cette occasion;
 - ii)** les cotisations payables par la Ville à la Régie des rentes du Québec, la Régie d'assurance-maladie du Québec, l'Assurance-Emploi du Canada, la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec et la Caisse de retraite, eu égard au traitement que reçoit l'employé pompier à cette occasion;
 - iii)** les frais de temps supplémentaire qui pourraient être occasionnés à la Ville pour le remplacement de cet employé pompier.
- f)** Le total des absences prévues aux sous-paragraphes a), b) et c) ne doit pas dépasser six mille (6000) heures entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année.

5.07

Quand la Ville, sur demande de l'Association, libère l'employé pompier de ses fonctions pour exercer une fonction syndicale élective, cette libération est sujette aux conditions suivantes :

- a)** La Ville paie à l'employé pompier libéré son traitement à chaque période de paie, comme s'il était au travail;

- b) La période de temps pendant laquelle l'employé pompier est libéré compte parmi ses années de service aux fins du régime de retraite et de l'ancienneté;
- c) L'employé pompier libéré conserve ses droits à l'assurance-vie collective et les privilèges de la convention collective;
- d) À l'expiration de la période de libération, l'employé pompier réintègre sa fonction et reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans cette fonction y compris les bonus d'ancienneté;
- e) L'employé pompier libéré se voit créditer les heures de maladie auxquelles il a droit;
- f) L'employé pompier libéré choisit et prend ses vacances conformément au paragraphe 9.06.
- g) Sur présentation d'un compte, l'Association s'engage à rembourser à la Ville les sommes suivantes :
 - i) le traitement de l'employé pompier libéré pour un maximum de trois cent soixante-cinq (365) ou trois cent soixante-six (366) jours par année selon le cas;
 - ii) les cotisations payables par la Ville à la Régie des rentes du Québec, l'assurance invalidité court terme (tel coût étant déterminé par l'assureur), la Régie de l'assurance-maladie du Québec, l'Assurance-emploi du Canada, la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec et la Caisse de retraite, eu égard au traitement que reçoit l'employé pompier à cette occasion;
 - iii) au cours du mois de janvier de chaque année, le montant représentant le nombre d'heures de maladie créditées à l'employé pompier libéré au cours de l'exercice financier précédent.

5.08

Si, au cours de la présente convention collective, la Ville doit assumer de nouveaux frais non prévus au sous-paragraphe 5.06 e) et au paragraphe 5.07, les parties négocient le remboursement de ces nouveaux frais par l'Association et, à défaut d'entente, les articles 17 et 18 s'appliquent.

ARTICLE 6 CLASSIFICATION DES FONCTIONS ET DES GRADES

6.01 Emplois occupés par les employés pompiers affectés à l'intervention

- a) Pompier
- b) Lieutenant
- c) Capitaine
- d) Lieutenant – instructeur (935)
- e) **Pompier temporaire**

6.02 Autres emplois occupés par les employés pompiers

- a) Pompier préposé à l'entretien
- b) Lieutenant préposé à l'entretien
- c) Capitaine préposé à l'entretien
- d) Pompier instructeur

d.1) Lieutenant-instructeur

d.2) Lieutenant-instructeur opérations

- e) Capitaine – instructeur
- f) Pompier enquêteur
- g) Lieutenant enquêteur
- h) Capitaine enquêteur
- i) Lieutenant préposé à la planification opérationnelle
- j) Capitaine préposé à la planification opérationnelle
- k) Pompier préposé à l'éducation du public
- l) Lieutenant préposé à l'éducation du public
- m) Capitaine préposé à l'éducation du public

6.03

- a) Si, au cours de la présente convention, la Ville modifie substantiellement les fonctions actuelles de l'employé pompier ou juge à propos de créer une nouvelle fonction qui, de par sa nature, est régie par le certificat d'accréditation émis en faveur de l'Association, l'approbation de ladite Association est obtenue au préalable quant au salaire et aux conditions de travail. À défaut d'entente, les articles 17 et 18 s'appliquent. Cependant, la Ville peut temporairement procéder aux changements désirés, et ce, jusqu'à ce qu'une sentence arbitrale soit rendue. Dans le cas où des modifications substantielles sont apportées à la fonction de capitaine, cette fonction demeure régie par le certificat d'accréditation émis en faveur l'Association.
- b) Si, au cours de la présente convention, la Ville juge à propos de créer une nouvelle unité administrative de soutien, les conditions de travail applicables aux employés pompiers travaillant dans cette unité administrative de soutien doivent faire l'objet de l'approbation de l'Association. À défaut d'entente, les articles 17 et 18 s'appliquent. Cependant, la Ville peut temporairement procéder aux changements désirés, et ce, jusqu'à ce qu'une sentence arbitrale soit rendue.

6.04

- a) Le personnel de tout appareil servant exclusivement au combat des incendies ou aux appels de premiers répondants est dirigé par un officier.
- b) Par caserne et par groupe de travail, un officier agit comme capitaine; en son absence, il peut être remplacé par un officier éligible à cette fonction au taux normal ou par un capitaine.

Toutefois, de manière exceptionnelle, lorsqu'après avoir complété la procédure prévue à la DA « ASS », si aucun capitaine ni éligible à cette fonction n'est disponible, le SIM n'est pas tenu à cette obligation. Le SIM s'assure toutefois qu'il y a toujours un officier ou un éligible à la fonction d'officier en caserne. Le lieutenant ou l'éligible à la fonction de lieutenant est alors assigné à un véhicule, mais n'assume aucune responsabilité du capitaine et doit référer toute situation particulière à un chef aux opérations.

Nonobstant l'alinéa précédent, cette disposition ne peut s'appliquer dans une caserne à un seul appareil. Dans ce cas précis, seul un capitaine, un lieutenant éligible à la fonction de capitaine ou un lieutenant peut être en service.

- c) Les sorties pour appel d'urgence du camion citerne (unités 6000) sont accompagnées d'une autre unité en surplus de l'acheminement initial.

ARTICLE 7 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

7.01

Les parties conviennent que la formation et le perfectionnement sont nécessaires pour améliorer l'ensemble de l'organisation et pour favoriser le développement professionnel du personnel. Elles s'engagent à collaborer à cette fin.

7.02 Formation obligatoire SIM

- a) Le directeur ou son représentant peut affecter un employé pompier à participer à un cours ou à un programme de formation obligatoire. Ces cours sont donnés sur l'horaire normal de travail de l'employé pompier.
- b) Malgré le sous-paragraphe précédent, le directeur ou son représentant peut, sauf entre le 15 juin et le **31 août**, un maximum de trois (3) fois par année et pour une période ne dépassant pas **quarante-huit (48)** heures à chaque fois, modifier l'horaire de travail d'un employé pompier affecté en formation. **Une telle modification ne peut comprendre plus de deux (2) quarts de travail de l'horaire de travail régulier de l'employé pompier, ces quarts devant être inclus dans deux (2) semaines consécutives, mais elle peut être constituée de deux (2) quarts de travail complets ou de parties de l'un ou de ces deux (2) quarts, en multiples de huit (8) heures qui sont contigus à un début ou une fin de quart.**

Dans le cas d'une formation au SIM, les heures qui ont été ainsi modifiées à l'horaire doivent être utilisées dans les mêmes deux (2) semaines que celles modifiées dans l'horaire de travail régulier et en blocs de huit (8) heures.

Dans le cas d'une maison d'enseignement et lorsqu'il n'est pas possible que la formation soit donnée dans les mêmes deux (2) semaines, elle peut être dispensée par blocs de moins de huit (8) heures et sur une période de plus de deux (2) semaines.

L'horaire de travail est modifié de façon à ce qu'il corresponde aux heures et aux jours ouvrables de la maison d'enseignement ou de la formation au SIM. **Les heures de formation ajoutées aux autres heures de travail dans une semaine ne peuvent dépasser 52 heures dans le cas d'une formation d'une maison d'enseignement et 48 heures dans le cas d'une formation au SIM.**

Un employé pompier dont l'horaire sera modifié pour les fins de formation ne pourra contracter un échange de temps ou effectuer du temps supplémentaire de façon à éviter la formation à laquelle il aura été convoqué, mais l'échange de temps déjà contracté ou entamé au moment de la modification d'horaire sera maintenu.

Toute modification d'horaire doit être communiquée à l'employé pompier au moins sept (7) jours à l'avance et indiquer le ou les quarts ou fractions de quart de travail de son horaire régulier qui sont modifiés ainsi que les jours et les heures de la formation.

À son retour, l'employé pompier réintègre son groupe de travail et son horaire normal. Si, pour les besoins du service, l'employé pompier effectue plus de cent soixante-huit (168) heures dans son cycle de travail ou quarante (40) heures selon son cycle de travail, ces heures excédentaires lui sont payées au taux du temps supplémentaire ou en temps compensé, au choix de l'employé pompier.

7.03 Formation facultative SIM

Le SIM offre des cours de perfectionnement aux employés pompiers. Ces cours sont suivis en dehors des heures normales de travail et l'employé pompier n'est pas rémunéré pour ces heures. Ces cours sont agencés de telle sorte que les employés pompiers de différents groupes de travail puissent les suivre.

7.04 Formation personnelle

- a) L'employé pompier qui suit des cours, soit pour son perfectionnement, soit pour une promotion, soit pour une affectation à une autre fonction, peut être autorisé à réclamer un remboursement de ses frais d'admission et de scolarité et aux échanges de temps avec lui-même.
- b) Les frais d'admission et de scolarité sont remboursés par la Ville dans le cas où l'employé pompier est inscrit à un programme d'études pertinent à son cheminement de carrière et reconnu par le SIM en vertu du sous-paragraphe 7.04 d). Pour être remboursé, l'employé pompier doit fournir les pièces justificatives et avoir réussi le cours. Dans le cas où il n'y a pas de relevé de notes, il doit fournir une attestation de présence au cours.
- c) L'employé pompier participant à un programme d'études peut procéder à des échanges de temps avec lui-même selon les modalités suivantes :
 - i) sur présentation d'une preuve d'inscription et de l'horaire du cours, le directeur ou son représentant et l'employé pompier déterminent la date de remise de temps;
 - ii) la remise de temps ne peut s'effectuer, sans l'accord de l'employé pompier, les samedis, dimanches ou jours fériés mentionnés au sous-paragraphe 4.03 b). Celle-ci doit s'effectuer au plus tard trente (30) jours après l'échange sauf lorsque l'employé pompier est en vacances annuelles ou en maladie; dans ce cas, la remise de temps doit se faire dans les trente (30) jours suivant son retour au travail;

- iii) dans le cas de l'employé pompier travaillant selon l'horaire de l'annexe A, la remise de temps est annulée par le directeur ou son représentant si, au moment du départ de l'employé pompier pour assister à un cours autorisé, son remplacement n'a pas occasionné de temps supplémentaire dans sa caserne et ainsi des coûts additionnels au SIM;
 - iv) Dans l'éventualité où l'on devra garder un employé pompier en temps supplémentaire en attente d'un employé pompier en temps régulier qui provient d'une autre caserne, l'employé pompier en échange de temps avec lui-même n'aura pas à remettre son temps.
- d) La liste des cours préautorisés aux fins de l'application du présent paragraphe est établie par le directeur ou son représentant après recommandation du comité de relations professionnelles et est publiée dans une directive administrative.
 - e) Les cours sont suivis en dehors de ses heures normales de travail et l'employé pompier n'est pas rémunéré pour ces heures.

7.05 Fonds d'éducation

- a) À compter de la signature des présentes et à chaque trois (3) mois par la suite, la Ville verse au Fonds d'éducation de l'Association, un montant égal à vingt-cinq centièmes de un pour cent (0,25 %) de la masse salariale des employés pompiers pour les trois (3) mois précédents.
- b) Aux fins d'interprétation du sous-paragraphe a), la masse salariale signifie les sommes versées en salaires conformément à l'échelle de traitement en vigueur ainsi que les sommes versées en vertu des sous-paragraphe 2.01 e) et f), 2.02 a) et 4.03 a) et des paragraphes 2.03 et 11.05.

ARTICLE 8 CONGÉS SPÉCIAUX, DE SYMPATHIE, 'ACCOMMODATION, DE MATERNITÉ, D'ADOPTION ET DE PATERNITÉ

8.01

L'employé pompier a droit à des jours de congé dans les cas suivants et pour le temps mentionné :

- a) À l'occasion de son mariage : un (1) jour sans perte de traitement, le jour de son mariage et trois (3) jours sans traitement. Ces journées doivent être consécutives;
- b) À l'occasion du mariage de l'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur, de son père, de sa mère, du beau-père et de la belle-mère en secondes noces, ou d'un frère ou d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint : un (1) jour sans traitement le jour du mariage et un (1) jour sans traitement le jour précédant ou suivant;

- c) À l'occasion de l'ordination d'un frère ou d'un fils ou de la prononciation des vœux d'une sœur, d'un frère ou d'un enfant : un (1) jour sans traitement, le jour de la cérémonie;
- d) À l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, d'un frère ou d'une sœur : deux (2) jours sans perte de traitement et quatre (4) jours sans traitement. Le congé doit être pris au moment du décès ou des funérailles, mais sans excéder la période comprise entre le décès et les funérailles,

À l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre, de la bru : quatre (4) jours sans traitement. Le congé doit être pris au moment du décès ou des funérailles, mais sans excéder la période comprise entre le décès et les funérailles;

- e) À l'occasion du décès d'un oncle, d'une tante de l'employé pompier ou de sa conjointe, d'un petit-enfant, d'un grand-parent ou d'un grand-parent du conjoint : un (1) jour sans traitement. Cependant, si ces personnes habitent sous le même toit que l'employé pompier : trois (3) jours sans traitement. Le congé doit être pris au moment du décès ou des funérailles, mais sans excéder la période comprise entre le décès et les funérailles;
- f) Dans les cas ci-dessus, si le mariage, les funérailles ou encore l'entrée en religion ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de Montréal, l'employé pompier a droit à un (1) jour supplémentaire sans traitement;
- g) À l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant : deux (2) jours sans perte de traitement et trois (3) jours sans traitement;
Dans le cas d'une naissance, le congé est d'au moins un quart de travail à la fois et doit être pris entre l'accouchement et le trentième (30^e) jour suivant l'arrivée de la mère ou de l'enfant à la maison;

Dans le cas d'une adoption, le congé doit être pris dans les soixante (60) jours suivant la prise en charge de l'enfant;
- h) Lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse :
 - i) l'employé pompier qui justifie soixante (60) jours de service : deux (2) jours sans perte de traitement et trois (3) jours sans traitement;
 - ii) l'employé pompier qui ne justifie pas soixante (60) jours de service : cinq (5) jours sans traitement.

Le congé est d'au moins un quart de travail à la fois et doit être pris sur une période de quinze (15) jours suivant l'interruption de grossesse.

- i) Aux fins des sous-paragraphe a) b), c), d), e), f), g) et h), un jour avec traitement correspond à un quart de 24 heures et un jour sans traitement correspond également à 24 heures, y compris lorsque l'employé pompier choisit de les déduire de son crédit en maladie ou de ses heures accumulées en vertu du paragraphe 8.03.**

8.02

Dans tous les cas mentionnés au paragraphe 8.01, l'employé pompier doit prévenir son officier supérieur avant son départ ou le plus tôt possible s'il n'est pas en service.

Les journées non ouvrables sont comprises dans la période de temps accordée à l'employé pompier.

8.03

- a) Les jours d'absence, énumérés au paragraphe 8.01, doivent être justifiés par un document. Les jours sans traitement sont soit déduits du crédit en maladie en vertu de l'article 11 ou déduits des heures accumulées en vertu du sous-paragraphe 4.08c) ou sans traitement, au choix de l'employé pompier.

8.04

- a) Lors des événements suivants : première communion, confirmation, 25^e et 50^e anniversaire de mariage des parents, cour de justice (intimé), réunion du conseil d'une municipalité autre que Montréal (maire ou échevin), rendez-vous chez un médecin ou chez un spécialiste (lui-même, conjoint ou enfant) et à l'occasion d'un déménagement annuel, une journée ou partie de journée de congé d'accommodation est accordée à l'employé pompier sur demande transmise au directeur ou son représentant. Le directeur ou son représentant ne peut refuser la demande sans motif valable.

L'employé pompier peut également demander d'autres congés d'accommodation au directeur ou son représentant lors d'événements particuliers. La demande doit être transmise au directeur ou son représentant qui peut l'accorder ou la refuser après avoir pris en considération les raisons qui justifient la demande. Telle demande doit parvenir au directeur ou son représentant suffisamment à l'avance pour qu'il fasse connaître sa décision au plus tard le jour qui précède la date du congé.

Les heures d'absence énumérées aux deux (2) paragraphes précédents sont soit sans traitement ou déduites des heures accumulées en crédit de maladie en vertu

de l'article 11 ou déduites des heures accumulées en vertu du sous-paragraphe 4.08c), au choix de l'employé pompier.

Aux fins du premier paragraphe du présent paragraphe, le terme « spécialiste » désigne : chiropraticien, psychologue, sexologue, ostéopathe, physiothérapeute, ergothérapeute, podiatre, optométriste, acuponcteur, nutritionniste et spécialiste des laboratoires.

- b) Un congé d'accommodation peut également être demandé dans le cas d'un sinistre ou d'une autre situation d'urgence reliée aux conditions climatiques où la présence de l'employé pompier est nécessaire à son domicile pour empêcher une détérioration de la situation, ou lorsque l'employé pompier est dans l'impossibilité de se rendre à son travail. Le directeur ou son représentant ne peut refuser cette demande sans raison valable. L'employé pompier doit faire sa demande dans l'heure qui précède le début de son quart de travail. Ces heures d'absence sont soit sans traitement ou déduites des heures accumulées en crédit de maladie en vertu de l'article 11 ou déduites des heures accumulées en vertu du sous-paragraphe 4.08 c), au choix de l'employé pompier.
- c) L'employé pompier peut, avec l'approbation du directeur ou son représentant et pour autant qu'il puisse être remplacé sans frais additionnels pour le SIM, prendre cinq (5) jours ouvrables de congé au cours de l'exercice financier, pour raisons personnelles, en une (1) seule ou en plusieurs périodes sans toutefois dépasser cinq (5) fois. Ces journées d'absence sont soit sans traitement ou déduites des heures accumulées en crédit de maladie en vertu de l'article 11 ou déduites des heures accumulées en vertu du sous-paragraphe 4.08 c), au choix de l'employé pompier. Chacun des congés accordés peut être d'une demi-journée (1/2) ou plus et compte pour une (1) fois.
- d) L'employé pompier peut s'absenter en dix (10) occasions par année, soit sans traitement ou utiliser ses heures accumulées en crédit de maladie en vertu de l'article 11, 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 sa conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. L'employé pompier doit prévenir son officier supérieur dans l'heure qui précède le début de son quart de travail ou, 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 son représentant.

- e) L'employé pompier qui a trois (3) mois de service à la Ville peut s'absenter sans traitement pour une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un

grave accident. Il doit aviser son supérieur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

Lorsqu'un enfant mineur d'un employé pompier est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, l'employé pompier a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de cette absence.

- f) La prise des congés prévus aux sous-paragraphes a), b), c) et d) demeure fractionnable selon les pratiques existantes avant l'instauration d'un horaire de travail de 24 heures le 30 mars 2020.**

8.05

L'employé pompier, appelé comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie intéressée, reçoit la différence entre son salaire et les frais de taxation à titre de témoin auxquels il a droit pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel, exception faite des sommes pour chambre, repas et transport.

8.06 Congé de maternité

- a) Sous réserve des sous-paragraphes m) et n), l'employée pompière enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines. Elle doit aviser son officier supérieur dix (10) jours avant la date de son départ en présentant un certificat médical de son médecin traitant, indiquant la date probable de la naissance.
- b) Le préavis peut être de moins de dix (10) jours si le certificat médical atteste du besoin de l'employée pompière de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, l'employée pompière doit, aussitôt que possible, transmettre à la Division de la santé au travail du Service des ressources humaines, un avis accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

- c) Malgré l'avis prévu au sous-paragraphe a), l'employée pompière peut partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date probable de la naissance et bénéficier du congé de maternité.
- d) La répartition des semaines de congé avant et après la naissance est à la discrétion de l'employée pompière concernée, à l'intérieur des limites suivantes :
- i) l'employée pompière peut quitter son travail en tout temps à compter de la seizième (16^e) semaine avant la date probable de la naissance. Toutefois, à partir de la sixième (6^e) semaine précédant ladite date, la Ville peut exiger de

l'employée pompière enceinte encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est apte au travail; à défaut pour cette dernière de fournir le certificat dans les huit (8) jours, la Ville peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet;

- ii) la date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle l'employée pompière a quitté son travail, en autant que la durée du congé ne soit pas inférieure ni supérieure à vingt (20) semaines. Si l'employée pompière veut reprendre son travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi, à ce moment, ne met pas sa santé en danger. La Ville se réserve le droit de vérifier l'état de santé de l'employée pompière;
- iii) si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée pompière a droit automatiquement à une prolongation du congé de maternité équivalent à la période de retard;

cette prolongation n'est pas accordée si l'employée pompière peut bénéficier d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

- e) L'employée pompière enceinte qui n'a pas encore droit, conformément au sous-paragraphe précédent, de quitter le travail pour prendre son congé de maternité, ou qui n'est pas en congé de maternité en raison d'une interruption de grossesse, peut, en raison d'un mauvais état de santé relié à sa grossesse, s'absenter et est alors considérée en congé de maladie jusqu'à la date du début de son congé de maternité.
- f) Sur demande accompagnée d'un certificat médical, l'employée pompière enceinte exposée à des radiations, des substances toxiques ou à des conditions de travail comportant du danger physique pour elle ou pour l'enfant à naître, doit être affectée à un autre poste.
- g) Pendant le congé de maternité, l'employée pompière continue d'accumuler de l'ancienneté, des vacances, des jours fériés et des crédits d'heures de maladie.
- h) L'employée pompière qui fait parvenir à la Ville, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.
- i) À son retour au travail après le congé de maternité, le SIM doit réinstaller l'employée pompière à la fonction et au poste qu'elle occupait avant d'avoir bénéficié des dispositions du présent paragraphe ou à un autre poste auquel elle aurait été affectée ou promue pendant son congé en application des dispositions afférentes.

- j) Sauf dans les cas prévus aux sous-paragraphes m) et n), la Ville fait parvenir à l'employée pompière, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration de son congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé de maternité et l'obligation pour l'employée pompière de donner le préavis prévu ci-après.
- k) L'employée pompière doit donner à la Ville un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. À défaut de préavis, la Ville, si elle a fait parvenir l'avis prévu au sous-paragraphe précédent ou si elle n'y était pas obligée, n'est pas tenue de reprendre l'employée pompière avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
- l) En raison d'un mauvais état de santé relié à son accouchement, l'employée pompière peut, immédiatement après son congé de maternité prévu aux sous-paragraphes a) et h), être considérée absente en maladie et les articles 11 et 24 s'appliquent.
- m) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de la naissance, l'employée pompière a droit à un congé de maternité sans traitement n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.
- n) Lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans traitement d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
- o) À son retour au travail, l'employée pompière peut épuiser son crédit de vacances annuelles. Si le nombre de jours de vacances annuelles à son crédit n'a pu être pris avant le 31 décembre suivant son retour au travail, elle peut en compléter l'épuisement sans interruption après le 31 décembre.
- p) Régime de prestations supplémentaires d'assurance parentale**
- i) l'employée pompière qui a complété vingt (20) semaines de service à la Ville avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du régime d'assurance parentale, est déclarée admissible à de telles prestations sans être exclue du bénéfice de telles prestations, reçoit, durant son congé de maternité :
- pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance parentale, une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire;

- pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance parentale qu'elle reçoit ou pourrait recevoir sans tenir compte de toute réduction du nombre de semaines pendant lesquelles elle bénéficie de prestations de maternité, mais sans toutefois excéder quinze (15) semaines;

- pour chacune des semaines où elle ne reçoit pas de prestations d'assurance parentale et qui suivent la période prévue ci-dessus, mais, sans excéder la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité, une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire;

- l'employée pompière bénéficie d'une exonération des cotisations au régime de la caisse de retraite pendant les vingt (20) semaines du congé de maternité pour lesquelles elle reçoit des indemnités d'assurance parentale;

- ii) le paiement des indemnités prévues au régime est conditionnel à l'acceptation du régime d'assurance parentale;

à la fin de son congé de maternité, l'employée pompière, sur présentation de la preuve des prestations d'assurance parentale reçues pendant sa maternité, recevra un montant forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestation (excluant toute pénalité), jusqu'à un maximum équivalant à cinq (5) semaines de prestations;

- iii) l'employée pompière qui n'a pas complété vingt (20) semaines de service à la Ville avant le début de son congé de maternité ou qui est exclue du bénéfice des prestations d'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de l'indemnité prévue au sous-paragraphe p),

toutefois, l'employée pompière qui a accumulé, au sens du régime d'assurance parentale, suffisamment de semaines assurables avant le début de son congé de maternité pour avoir droit à des prestations d'assurance parentale, reçoit, sous réserve de la preuve des prestations reçues pendant le congé de maternité, un montant forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestations, jusqu'à un maximum équivalant à cinq (5) semaines de prestations;

- iv) l'indemnité prévue au sous-paragraphe p) est versée à intervalle de deux (2) semaines à compter de la quatrième (4^e) semaine qui suit la présentation par l'employée pompière d'une preuve attestant qu'elle reçoit des prestations d'assurance parentale;

- v) en aucun temps durant les vingt (20) semaines du congé de maternité, l'employée pompière ne pourra recevoir un revenu supérieur à quatre-vingt-

dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire habituel en temps régulier;

- vi) aux fins du présent sous-paragraphe, le traitement hebdomadaire est égal au salaire annuel divisé par trois cent soixante-cinq et vingt-cinq centièmes (365,25) multiplié par sept (7).
- q) L'employée pompière peut s'absenter sans traitement pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse effectué par une sage-femme. L'employée pompière avise son supérieur immédiat le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.
- r) À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une employée pompière un avantage supérieur à celui dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail.

8.07 Congé d'adoption

- a) L'employé pompier qui adopte légalement un enfant mineur autre qu'un enfant de son conjoint ou son propre enfant a droit à un congé d'adoption sans traitement de vingt (20) semaines consécutives comprenant obligatoirement la prise en charge de l'enfant. Il doit aviser son officier supérieur quinze (15) jours avant la date de son départ en présentant une déclaration écrite et les pièces justificatives attestant de la démarche de l'adoption légale de l'enfant.
- b) Pendant le congé d'adoption, l'employé pompier continue d'accumuler de l'ancienneté, des vacances, des jours fériés et des crédits d'heures de maladie.
- c) À son retour au travail après le congé d'adoption, le SIM doit réinstaller l'employé pompier dans la fonction et dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou dans un autre poste auquel il aurait été affecté ou promu pendant son congé en application des dispositions afférentes.
- d) L'employé pompier qui a complété vingt (20) semaines de service à la Ville avant le début de son congé d'adoption et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclaré admissible à de telles prestations sans être exclu du bénéfice de telles prestations reçoit, durant son congé d'adoption :
 - i) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire;
 - ii) pour chacune des semaines où il reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire et

les prestations d'assurance-chômage qu'il reçoit ou pourrait recevoir sans tenir compte de toute réduction du nombre de semaines pendant lesquelles il bénéficie de prestations parentales pour fins d'adoption, mais sans toutefois excéder dix (10) semaines;

- iii) l'employé pompier bénéficie d'une exonération des cotisations au régime de la caisse de retraite pendant les douze (12) semaines du congé d'adoption pour lesquelles il reçoit des indemnités en vertu du présent sous-paragraphe.
- e) L'employé pompier qui n'a pas complété vingt (20) semaines de service à la Ville avant le début de son congé d'adoption ou qui est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclaré inadmissible est également exclu du bénéfice de l'indemnité prévue au sous-paragraphe 8.07 d).

Toutefois, l'employé pompier qui a accumulé, au sens du régime d'assurance-chômage, suffisamment de semaines assurables avant le début de son congé d'adoption pour avoir droit à des prestations d'assurance-chômage, reçoit, sous réserve de la preuve des prestations reçues pendant le congé d'adoption, un montant forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestations, jusqu'à un maximum équivalant à cinq (5) semaines de prestations.

- f) L'indemnité prévue au sous-paragraphe 8.07 d) est versée à intervalle de deux (2) semaines à compter de la quatrième (4^e) semaine qui suit la présentation par l'employé pompier d'une preuve attestant qu'il reçoit des prestations d'assurance-chômage.
- g) À son retour au travail, l'employé pompier peut épuiser son crédit de vacances annuelles. Si le nombre de jours de vacances annuelles à son crédit n'a pu être pris avant le 31 décembre suivant son retour au travail, il peut en compléter l'épuisement sans interruption après le 31 décembre.
- h) En aucun temps durant les vingt (20) semaines du congé d'adoption, l'employé pompier ne pourra recevoir un revenu supérieur à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement habituel en temps normal.
- i) Aux fins du présent paragraphe, le traitement hebdomadaire est égal au salaire annuel divisé par trois cent soixante-cinq et vingt-cinq centièmes (365,25), multiplié par sept (7).
- j) À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un employé pompier un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

8.08 Congé parental

- a) Un congé parental, continu et sans traitement, qui ne peut excéder deux (2) ans après la naissance de l'enfant ou la date de la prise en charge dans le cas d'adoption est accordé à l'employé pompier en prolongation du congé de maternité ou du congé d'adoption ainsi qu'à l'employé pompier dont la conjointe a donné naissance à un enfant.
- b) L'employé pompier qui ne se prévaut pas du congé parental prévu au sous-paragraphe a) a droit, sous réserve des besoins du SIM, à un congé parental partiel d'au plus **un (1) quart de vingt-quatre (24) heures par semaine sans traitement s'il travaille selon l'horaire prévu au sous-paragraphe 4.01 a) et d'au plus deux (2) jours par semaine sans traitement pour l'employé pompier qui ne travaille pas selon cet horaire, ce congé** pouvant s'échelonner sur une période de deux (2) ans.

L'employé pompier peut toutefois combiner un congé parental et un congé parental partiel à l'intérieur de la période de deux (2) ans. Dans ce cas, l'avis prévu au sous-paragraphe c) doit contenir l'étalement de la période de congé parental et celui du congé parental partiel.

- c) L'employé pompier doit aviser son officier supérieur quinze (15) jours ouvrables avant la date du début du congé en présentant une déclaration écrite attestant de sa demande de congé parental et en indiquant la durée probable de celui-ci.

Lorsque l'employé pompier opte pour une période de congé parental partiel, l'avis ci-haut est d'au moins trente (30) jours et doit obligatoirement contenir, en plus de la durée probable de la période de congé, l'identification **du quart de (24) heures ou du ou des deux (2) jours de congé pour la période de congé, selon le cas applicable en vertu du sous-paragraphe b).**

- d) Sous réserve des sous-paragraphe e) et f), l'employé pompier en congé parental ou en congé parental partiel continue d'accumuler de l'ancienneté, des vacances, des jours fériés et des crédits d'heures de maladie pendant les vingt (20) premières semaines du congé parental ou de la période du congé parental partiel, selon le cas.
- e) L'employée pompière qui a bénéficié d'un congé de maternité et qui se prévaut d'un congé parental ou d'un congé parental partiel, selon le cas, continue d'accumuler de l'ancienneté, des vacances, des jours fériés et des crédits d'heures en maladie pendant les douze (12) premières semaines du congé parental ou du congé parental partiel, selon le cas.

- f) Les dispositions du sous-paragraphe d) ne s'appliquent pas à l'employé pompier ayant bénéficié d'un congé d'adoption.
- g) À son retour au travail après le congé parental, le SIM doit réinstaller l'employé pompier dans la fonction et dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou dans un autre poste auquel il aurait été affecté ou promu pendant son congé en application des dispositions afférentes.
- h) L'employé pompier qui veut mettre fin à son congé parental ou à son congé parental partiel avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins quinze (15) jours ouvrables avant son retour.
- i) À son retour au travail, l'employé pompier peut épuiser son crédit de vacances annuelles. Si le nombre de jours de vacances annuelles à son crédit n'a pu être pris avant le 31 décembre suivant son retour au travail, il peut en compléter l'épuisement sans interruption après le 31 décembre.
- j) À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition du présent paragraphe ne peut avoir pour effet de conférer à un employé pompier un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

8.09 Congé à traitement différé

a) But du régime de congé à traitement différé

Le but du régime de congé à traitement différé, ci-après appelé le « régime », est de permettre à un employé pompier d'étaler son traitement sur une période prédéterminée de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant un congé sans traitement tout en maintenant les droits et avantages que lui procure la présente convention collective. Le régime comprend une période de contribution suivie d'une période de congé.

b) Durée du régime

La durée du régime ne peut excéder sept (7) ans.

c) Période de contribution au régime

La période de contribution est de dix-huit (18) à cinquante-quatre (54) mois sauf dans le cas où le congé est accordé pour poursuivre des études et, dans ce cas, la durée de la période de contribution est d'un minimum de huit (8) mois et d'un maximum de cinquante-sept (57) mois.

d) Durée du congé

Sans anticipation, la durée de la période de congé peut être de six (6) à douze (12) mois consécutifs. Dans le cas où le congé est accepté afin de poursuivre des études, la durée minimale de la période de congé pourra être de trois (3) mois.

e) Répartition du pourcentage du traitement

L'employé pompier peut choisir une des options suivantes; le pourcentage indique la proportion du traitement reçue pendant la durée du régime :

DURÉE DU RÉGIME ET POURCENTAGE DU TRAITEMENT				
Durée du congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,55 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

f) Traitement applicable

Le pourcentage du traitement que l'employé pompier reçoit au cours des années de participation au régime est calculé, selon l'option choisie au sous-paragraphe e), sur la base du traitement annuel réajusté selon les augmentations prévues à la présente convention, à l'exception de l'augmentation statutaire s'il y a lieu, correspondant proportionnellement à la période de congé.

g) Droits et avantages

Les jours fériés et autres congés avec traitement prévus à la présente convention sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employé pompier pendant la période de contribution de même que pendant la période de congé.

Au cours de la période de congé, l'employé pompier en congé à traitement différé conserve, mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus ou non à la présente convention. En outre, il conserve la totalité de son solde d'heures de vacances accumulées, mais non utilisées au moment de la prise d'effet du congé.

Au cours de la période de congé, l'employé pompier continue d'accumuler du service à la Ville.

h) Admissibilité

Sous réserve des besoins du service, le directeur ou son représentant peut autoriser un employé pompier qui a au moins deux (2) ans de service à la Ville à prendre un congé sans traitement et à bénéficier du régime. L'employé pompier doit faire une demande écrite et signée, laquelle doit préciser la durée de la période d'étalement, la durée du congé et la date du début du congé. Le régime prend effet au plus tard dans les soixante (60) jours d'une entente écrite entre l'employeur et l'employé pompier sous forme de contrat, lequel ne peut déroger, en aucune façon, aux dispositions du présent régime.

i) Cotisations aux régimes d'assurances et de retraite

Durant la période de contribution, les cotisations de l'employé pompier et de l'employeur aux régimes d'assurances collectives et de retraite sont celles qui auraient eu cours si l'employé pompier n'avait pas participé au régime.

Durant la période de congé, l'employé pompier peut continuer de participer aux régimes d'assurances et de retraite s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes, incluant la part de l'employeur, le tout en tenant compte des dispositions des contrats d'assurances et du règlement de retraite applicables.

j) Terminaison du régime

Le régime prend fin si l'un des événements suivants se produit :

- si l'employé pompier quitte son emploi;
- si l'employé pompier est congédié;
- en cas du décès de l'employé pompier.

Dans des circonstances extraordinaires, telles que des difficultés financières sérieuses, et avec l'approbation du directeur ou son représentant, l'employé pompier peut se retirer du régime à la condition de donner un préavis d'au moins six (6) mois à cet effet avant la date prévue du congé.

Advenant la terminaison du contrat pour l'un ou l'autre des motifs énumérés ci-dessus, le régime prend fin à la date de l'événement y donnant lieu et les contributions retenues sur le traitement sont remboursées sans intérêt.

k) Interruption temporaire du régime

Si l'employé pompier est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle avant le début de la période prévue du congé, la participation au régime est suspendue à compter de l'événement. La durée du régime est alors

ajustée en conséquence et la période de congé reportée d'autant. Durant la période d'interruption, les pleines prestations d'accident de travail sont payables.

Si l'employé pompier doit s'absenter pour maladie avant le début de la période prévue du congé, la participation au régime est suspendue pour la durée de l'absence à compter de l'expiration du délai de carence prévu au contrat d'assurance invalidité de courte durée. À son retour au travail à temps plein, la durée du régime est ajustée en conséquence et la période de congé reportée d'autant.

l) Congés parentaux

Dans le cas de congés parentaux, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois. La durée du régime est prolongée de l'équivalent du nombre de semaines de congé utilisé à des fins parentales et la période de congé prévue au régime est reportée en conséquence.

Durant ces congés parentaux, les prestations, s'il y en a, sont établies sur la base du salaire qui serait versé si l'employé pompier ne participait pas au régime.

m) Suspension

Si l'employé pompier fait l'objet d'une suspension de nature administrative ou disciplinaire dont la durée dépasse la date à laquelle doit débiter le congé planifié, l'employé pompier pourra reporter le congé sans traitement pour une période équivalant à la durée de la suspension, sauf si cette dernière devait être renversée par suite d'un grief la contestant.

En aucun temps, la durée du régime prolongé en application des dispositions prévues aux sous-paragraphes h), l) et m) ne peut excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue au sous-paragraphes b).

S'il advient que l'absence en maladie ou que l'incapacité découlant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle de même que d'une suspension perdure au-delà de la durée maximale du régime, le régime prend fin et les contributions retenues sur le traitement sont remboursées sans intérêt.

n) Retour

À son retour du congé, l'employé pompier reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans sa fonction, à l'exception, s'il y a lieu, de l'augmentation statutaire correspondant proportionnellement à la durée de son congé. Tel employé pompier doit accomplir son emploi habituel ou tout autre emploi régi par la présente convention collective, pour une durée au moins égale à la durée du congé.

o) Généralité

Aucune disposition du présent régime ne peut avoir pour effet de conférer à un employé pompier un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il ne s'était pas prévalu du congé à traitement différé.

8.10 Congé de paternité

- a) L'employé pompier a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.
- b) L'employé pompier doit aviser son officier supérieur trois (3) semaines avant la date du début du congé en présentant une déclaration écrite attestant de sa demande de congé de paternité en indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.
- c) À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un employé pompier un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

ARTICLE 9 VACANCES ANNUELLES

9.01

- a) L'employé pompier qui a moins d'un (1) an de service au 31 décembre a droit à des vacances payées, d'un nombre de jours égal à quatorze (14) multiplié par le nombre de jours de calendrier à l'emploi du SIM au cours de cette année divisé par trois cent soixante-cinq (365) jours. Ces jours peuvent être continus, mais doivent rencontrer les exigences du service.
- b) L'employé pompier ayant un (1) an et plus, mais moins de deux (2) ans de service à la Ville a droit, à chaque année, y compris l'année d'anniversaire, à quatorze (14) jours de calendrier de vacances avec plein salaire. Ces jours peuvent être continus, mais doivent rencontrer les exigences du service.

9.02

- a) L'employé pompier ayant deux (2) ans et plus, mais moins de six (6) ans de service à la Ville a droit, à chaque année, y compris l'année d'anniversaire, à vingt et un (21) jours de calendrier de vacances avec plein salaire. Ces jours peuvent être continus, mais doivent rencontrer les exigences du service.

- b) L'employé pompier ayant six (6) ans et plus, mais moins de quinze (15) ans de service à la Ville a droit, à chaque année, y compris l'année d'anniversaire, à vingt-huit (28) jours de calendrier de vacances avec plein salaire. Ces jours peuvent être continus, mais doivent rencontrer les exigences du service.
- c) L'employé pompier ayant quinze (15) ans et plus, mais moins de vingt-cinq (25) ans de service à la Ville a droit, à chaque année, y compris l'année d'anniversaire, à trente-cinq (35) jours de calendrier de vacances avec plein salaire. Ces jours peuvent être continus, mais doivent rencontrer les exigences du service.
- d) L'employé pompier ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service à la Ville a droit, à chaque année, y compris l'année d'anniversaire, à quarante-deux (42) jours de calendrier de vacances avec plein salaire. Ces jours peuvent être continus, mais doivent rencontrer les exigences du service.
- e) L'employé pompier a droit à une semaine de vacances additionnelles lorsqu'il atteint sa cinquième (5^e) année de service à la Ville, et ce, pour cette seule année. Il en est de même lorsqu'il atteint ses dixième (10^e), quinzième (15^e), vingtième (20^e), vingt-cinquième (25^e), trentième (30^e), trente-cinquième (35^e) et quarantième (40^e) années de service à la Ville. L'année de son départ à la retraite, l'employé pompier a droit à un jour de vacances pour chaque année écoulée depuis la dernière occasion où il a bénéficié d'une (1) semaine de vacances conformément au présent sous-paragraphe.

9.03

Les vacances sont accordées par région pour les pompiers et selon l'ancienneté; la répartition se fait en quatre (4) groupes (1, 2, 3, 4).

Pour les pompiers éligibles, les lieutenants et les capitaines, les vacances sont accordées par caserne, selon l'ancienneté et la répartition se fait en quatre (4) groupes (1, 2, 3, 4).

L'attribution des vacances se fera selon la pratique passée en vigueur dans les unités administratives de soutien.

Aux fins de la procédure d'attribution des vacances, sept (7) jours de calendrier au sens des articles 9.01 et 9.02 correspondent à une semaine de vacances.

9.04 Quantum d'employés pompiers autorisés à prendre des vacances en même temps

a) Pompiers sur l'horaire de quarante-deux (42) heures en caserne

- i) le nombre total de pompiers pouvant quitter en vacances annuelles en même temps est de soixante-sept (67) pour une semaine donnée sur chaque groupe de travail.
- ii) le SIM détermine en concertation avec l'Association la répartition du nombre de pompiers autorisés à prendre leurs vacances par région à chaque semaine. Le total de pompiers autorisés pour toutes les régions sur un groupe de travail pour une semaine donnée ne peut excéder le résultat obtenu au sous-paragraphe précédent.
- iii) l'employé pompier en assignation temporaire ou en mission spéciale dans une autre unité administrative, dont le nom apparaît sur les listes de choix de vacances, doit effectuer son choix de vacances à sa caserne.

b) Pompiers éligibles, lieutenants et capitaines sur l'horaire de quarante-deux (42) heures en caserne

Le nombre total d'employés pompiers éligibles et d'officiers pouvant quitter en vacances annuelles en même temps est égal au nombre suivant :

Pour les casernes à 1 véhicule	→	1 officier par semaine
Pour les casernes à 2 véhicules	→	1 officier ou pompier éligible par semaine
Pour les casernes à 3 véhicules	→	2 officiers ou pompiers éligibles par semaine
Pour les casernes à 4 véhicules	→	2 officiers ou pompiers éligibles par semaine

Le terme « véhicule » comprend uniquement les véhicules d'intervention dotés avec un officier.

9.05

Lorsque des employés pompiers ayant la même date d'entrée ont à faire leur choix pour leurs périodes de vacances, c'est l'ordre alphabétique qui établit la priorité pour le choix de vacances. L'ordre alphabétique sera inversé à chaque année. La lettre « A » débutera le choix des vacances pour les années impaires et « Z » pour les années paires.

9.06

- a) Afin que chaque employé pompier puisse choisir ses vacances annuelles, considérant sa fonction et sa date d'ancienneté, il doit enregistrer ses choix sur un relevé déterminant toutes les périodes de vacances accessibles à sa fonction. Le directeur ou son représentant accorde alors les vacances à chaque employé pompier, en se basant sur les choix enregistrés et le nombre de personnes autorisées pour chacune des périodes.
- b) Les vacances annuelles peuvent être fractionnées en deux (2), trois (3) ou quatre (4) périodes si l'employé pompier en fait la demande et si les périodes souhaitées sont accessibles et disponibles, conformément à la directive générale à cet effet. Cette directive est établie après entente avec l'Association.

9.07

Malgré toutes autres dispositions prévues au présent article, un employé pompier peut, après avoir obtenu l'autorisation du directeur ou son représentant, échanger sa période de vacances ou une ou des parties de celle-ci à raison de sept (7) jours à la fois (débutant toujours un lundi), avec un autre employé pompier du même grade; cependant, un pompier éligible peut effectuer un tel échange seulement avec un autre pompier éligible ou un lieutenant et inversement.

Les échanges doivent être complétés à l'intérieur d'un même calendrier annuel de vacances.

9.08

Les modalités non prévues au paragraphe 9.07 sont établies à la suite d'ententes entre le SIM et l'Association et communiquées aux employés pompiers sous forme de directives.

9.09

- a) Dans le cas de blessures subies ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions et non guéries avant le début de la période fixée pour ses vacances, l'employé pompier peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une autre date qui est déterminée par le directeur ou son représentant, sans pour autant être à l'intérieur du même calendrier annuel de vacances. Ce sous-paragraphe est soumis aux dispositions de l'article 36 relatif au « Contrôle médical ». **Ces vacances peuvent être prises au retour de l'employé pompier ou dans les semaines de vacances disponibles de l'année de son retour, au choix de l'employé pompier. L'employé pompier absent pour une blessure ou une maladie non professionnelle bénéficie des mêmes droits.**

- b) L'employé pompier absent pour maladie professionnelle ou accident du travail en vertu de l'article 10, n'a droit à l'accumulation de vacances que pour les dix-huit (18) premiers mois de cette absence.

9.10

L'employé pompier en vacances peut demander d'être couvert par l'invalidité courte durée lors d'un accident ou d'une maladie non professionnelle, débutée au cours de sa période de vacances, en autant qu'il ait satisfait aux exigences de la compagnie d'assurances et que cette absence soit d'au moins quarante-huit (48) heures pour l'employé pompier sur l'horaire de quarante (40) heures par semaine ou cinquante heures et quatre dixièmes (50,4 h) pour celui sur un horaire de quarante-deux (42) heures par semaine.

9.11

Le calendrier des vacances annuelles est réparti entre le lundi le plus près du 1^{er} janvier d'une année et le lundi le plus près du 1^{er} janvier de l'année suivante. Le présent paragraphe n'a pas pour effet d'empêcher l'employé pompier de prendre successivement, sans interruption, deux (2) périodes de vacances, compte tenu des dispositions relatives au choix des vacances.

9.12

- a) Sauf aux fins des paragraphes 9.07, 9.09, 9.10 et 9.17 aucune période de vacances annuelles ne peut être changée une fois assignée. Cette disposition ne s'applique pas aux employés pompiers en mission spéciale.
- b) L'employé pompier peut changer une ou des périodes de vacances annuelles en cours d'année en autant que des périodes sont toujours disponibles suite à l'application du choix de vacances en fonction de l'ancienneté et de la répartition établie au paragraphe 9.03. Ce changement ne peut toutefois avoir pour effet de modifier les choix de vacances déjà établis pour l'année. Si plus d'un employé pompier peut simultanément demander tel changement, le choix s'effectue selon l'ancienneté.
- c) **Toute semaine de vacances libérée pour toute raison, doit apparaître dans le système informatique à la disposition de tous les employés pompiers. Cette semaine de vacances peut, une fois qu'elle soit apparue dans ce système informatique, être accordée au premier employé pompier qui la demande. Toutefois, un employé pompier ne peut se servir de cette possibilité pour éviter une convocation à une formation obligatoire autre que le maintien de compétence normalement dispensé par l'officier commandant d'une caserne, une convocation à une rencontre disciplinaire, une convocation à une vérification de l'étanchéité d'un appareil de protection respiratoire ou de la conformité de l'équipement de protection individuelle, à laquelle vérification**

l'employé pompier n'a pu se soumettre lors des séances de vérification déjà à l'horaire, ou une convocation à une rencontre avec la direction relativement au suivi de sa période d'entraînement. Dans ce cas, l'employé pompier dont la demande est refusée conserve, le cas échéant, le choix de vacances qu'il a cherché à modifier.

9.13

L'employé pompier qui quitte le service a droit au prorata de la période acquise en vertu des paragraphes 9.01 et 9.02 pour le nombre de mois complets de service de l'année en cours.

9.14

La Ville remet à l'Association la liste des choix de vacances pour l'année, au plus tard dans les trente (30) jours suivant la fin de la période de signification des choix.

9.15

- a) L'employé pompier absent pour maladie non professionnelle en vertu de l'article 11 n'a droit à l'accumulation de vacances que pour les dix-huit (18) premiers mois de cette absence. Tel employé pompier a droit, au 1^{er} janvier qui suit la fin de son invalidité et selon le nombre d'années de service qu'il avait au début de son invalidité, à un nombre de jours de vacances proportionnel au nombre de mois complets de service compris dans la période entre le 1^{er} janvier de l'année où il a débuté son invalidité et auquel est ajouté le nombre de jours de vacances qu'il a acquis pendant la période d'absence ci-dessus décrite.
- b) Malgré le sous-paragraphe précédent, dès que l'invalidité dont est atteint un employé pompier est déclarée permanente, l'employé pompier n'accumule plus de vacances payées.

9.16

L'employé pompier visé par les sous-paragraphe 9.09 b) et 9.15 a) qui ne peut prendre la totalité de ses vacances accumulées avant le 31 décembre qui suit son retour au travail, voit ses jours accumulés, mais non utilisés remboursés au taux de traitement en vigueur à cette date.

9.17

Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate de l'employé pompier, lorsque personne à la maison autre que celui-ci ne peut pourvoir aux besoins du malade, il peut faire une demande au directeur ou son représentant pour devancer ses vacances annuelles ou une période complète de celles-ci. Cette demande doit être

accompagnée de preuves justificatives ou d'une déclaration écrite de l'employé pompier attestant des faits et le SIM peut en vérifier la véracité.

9.18

Le pompier éligible à la fonction de lieutenant qui ne s'est pas déjà désisté **avant le 26 mars 2012**, ne peut plus le faire.

Celui qui, à cette date, s'était déjà désisté de la fonction pourra maintenir ce désistement jusqu'au moment où il y mettra fin. Le pompier peut mettre fin à son désistement à tout moment, mais il conservera son choix de vacances.

ARTICLE 10 MALADIE PROFESSIONNELLE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

10.01

- a) Dans le cas de blessure subie ou maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, l'employé pompier reçoit un montant égal à son traitement net en temps régulier qu'il aurait reçu s'il était demeuré au travail. Cependant, l'employé pompier rembourse à la Ville toute somme d'argent qu'il perçoit en compensation de traitement par l'application de la *Loi sur l'assurance automobile du Québec* ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette Loi.

De même, l'employé pompier rembourse à la Ville toute somme d'argent qu'il perçoit en compensation de traitement par l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette Loi.

Aux fins de l'interprétation du présent paragraphe, le montant stipulé ci-dessus est égal à l'indemnité payable selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* augmenté d'une somme suffisante pour maintenir le traitement net après déduction des contributions régulières au régime supplémentaire de rente de la Ville, des retenues d'impôt sur le revenu et des contributions aux régimes publics applicables à cette somme. Les calculs afférents sont effectués sur la base du traitement annuel.

- b) Quant au reste, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, LRQ, c. A-3.001 et ses modifications s'appliquent.

10.02

L'accidenté ou le malade a droit, si possible, aux soins de professionnels de la santé de son choix et aux soins de l'établissement de santé de son choix, conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

10.03

Sous réserve de toute subrogation légale, l'employé pompier doit céder à la Ville les droits qu'il peut avoir contre les personnes responsables de sa maladie ou des blessures subies dans l'exercice de ses fonctions, jusqu'à concurrence de l'indemnité ou de la compensation que lui paie la Ville pour ces blessures ou cette maladie.

10.04

- a) La Ville communique chaque mois à l'Association la liste des employés pompiers victimes d'un accident de travail ou d'une récurrence d'un accident de travail antérieur.
- b) Du lundi au vendredi, sauf les jours fériés, le SIM communique quotidiennement la liste des employés pompiers victimes d'un accident de travail lors des derniers quarts de travail. Dans le cas de blessures qui nécessitent un transport à l'hôpital de l'employé pompier, le représentant à la prévention est avisé sans délai.
- c) Le SIM transmet à l'Association copie des rapports d'accidents de travail des employés pompiers remis à la Division de la santé au travail du Service des ressources humaines.

10.05

L'employé pompier blessé en devoir n'est pas tenu de demeurer à domicile, mais il doit fournir au SIM un numéro de téléphone, un numéro de téléavertisseur ou une adresse où l'on peut le rejoindre en tout temps.

ARTICLE 11 TRAITEMENT EN MALADIE NON PROFESSIONNELLE**11.01****a) Heures de maladie reportées**

- i) l'employé pompier de l'ex-Ville de Montréal conserve le solde, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, de la banque d'heures en maladie acquise en vertu des dispositions de la convention collective ayant expiré le 31 décembre 1985. Il peut l'utiliser aux conditions prévues au paragraphe 11.03.
- ii) l'employé pompier des ex-villes de la banlieue conserve le nombre d'heures en maladie non monnayées qu'il a à son crédit le 31 décembre 2003 et qui étaient reportables selon les termes et conditions de la convention collective qui le régissait avant la signature de la précédente convention collective. Il peut l'utiliser aux conditions prévues au paragraphe 11.03.

- b) Au 1^{er} janvier de chaque année, la Ville accorde un crédit de maladie de soixante-quinze heures et quatre dixièmes (75,4 h) pour l'employé pompier dont l'horaire de travail est de quarante (40) heures par semaine ou soixante-dix-neuf heures et deux dixièmes (79,2 h) pour l'employé pompier dont l'horaire de travail est de quarante-deux (42) heures en moyenne par semaine, par anticipation, au prorata du nombre de mois complets de service prévu à la fonction d'employé pompier entre le 1^{er} janvier d'une année ou la date de son embauche et le 31 décembre de cette même année.

À compter du 1^{er} janvier 2021, la Ville accorde un crédit de maladie de quatre-vingt-six heures et neuf dixièmes (86,9 h) pour l'employé pompier dont l'horaire de travail est de quarante (40) heures par semaine ou quatre-vingt-dix heures et sept dixièmes (90,7 h) pour l'employé pompier dont l'horaire de travail est de quarante-deux (42) heures en moyenne par semaine, par anticipation, au prorata du nombre de mois complets de service prévu à la fonction d'employé pompier entre le 1^{er} janvier d'une année ou la date de son embauche ou celle à laquelle il a été nommé sur un poste vacant de pompier régulier permanent dans le cas d'un pompier temporaire, et le 31 décembre de cette même année.

- c) L'employé pompier qui quitte définitivement la Ville peut demander à ce que le nombre de mois complets de service prévu à sa fonction soit calculé en fonction de la date à laquelle il a annoncé son départ.

Cette demande doit être faite au moins soixante (60) jours avant le début de l'année au cours de laquelle cet employé pompier a avisé qu'il quitterait définitivement la Ville.

Si, après le 1^{er} novembre de l'année au cours de laquelle il a annoncé qu'il quittait définitivement la Ville, cet employé pompier modifie sa date de départ, la demande prévue plus haut est annulée et la Ville fait alors les ajustements nécessaires.

11.02

L'employé pompier qui s'absente en raison de maladie ou accident autre que ce qui est prévu à l'article 10 doit utiliser son crédit d'heures en maladie prévu au sous-paragraphe 11.01 b) pour couvrir le délai de carence prévu au contrat d'assurance invalidité courte durée.

11.03

L'employé pompier qui a accumulé, en vertu du sous-paragraphe 11.01 a), une banque d'heures en maladie y recourt, à moins d'avis contraire de sa part, pour couvrir le délai de carence prévu au contrat d'assurance invalidité courte durée après épuisement du crédit d'heures en maladie versé par anticipation.

11.04

L'employé pompier qui s'absente pour raison de maladie ou accident et qui bénéficie de prestations en vertu du contrat d'assurance invalidité courte durée, ou qui est sans traitement, sur autorisation de la Ville pour des motifs médicaux non acceptés par l'assureur, doit, lorsque requis, se présenter à la Division de la santé au travail du Service des ressources humaines et, sur demande, fournir un certificat de son médecin traitant.

11.05

L'employé pompier dont l'horaire de travail est de quarante (40) heures par semaine ne peut accumuler plus de soixante-dix-huit (78) heures ou celui dont l'horaire de travail est de quarante-deux (42) heures en moyenne par semaine ne peut accumuler plus de quatre-vingt-deux (82) heures de maladie, selon le cas, créditées selon le sous-paragraphe 11.01 b); la Ville paie à l'employé pompier l'excédent sur soixante-dix-huit (78) heures ou quatre-vingt-deux (82) heures de maladie selon le cas, au cours du mois de janvier au taux du traitement annuel de l'employé pompier le 31 décembre de l'année précédente.

11.06

Aux fins d'application des dispositions du paragraphe 11.05, l'employé pompier n'a droit, pour l'année durant laquelle il quitte le service, qu'à un douzième (1/12) du nombre d'heures prévu au sous-paragraphe 11.01 b) par mois complet de service entre le 1^{er} janvier courant et le moment de son départ.

La Ville est autorisée à retenir, sur les derniers chèques de paie de l'employé pompier, toute somme d'argent proportionnelle au crédit d'heures en maladie versée par anticipation par la Ville alors que l'employé pompier n'y avait pas droit.

11.07

L'employé pompier qui quitte définitivement le service bénéficie du solde d'heures en maladie accumulé à son crédit en vertu des dispositions des sous-paragraphe 11.01 a) et b), payable au taux horaire de son dernier traitement. Le solde d'heures accumulé est réduit, s'il y a lieu, du nombre d'heures utilisées en application du présent article.

En cas de décès, les ayants droit reçoivent cette somme.

ARTICLE 12 JOUR DE PAIE

12.01

a) La paie est distribuée à l'employé pompier tous les deux (2) jeudis. L'employé pompier reçoit, à chaque paie, son traitement périodique. Le **relevé de paie fourni à l'employé pompier** doit indiquer les détails suivants :

- i) - nom et prénom de l'employé pompier,
 - date et période de paie,
 - salaire pour les heures normales de travail,
 - salaire pour le travail supplémentaire,
 - détails des déductions,
 - paie nette,
 - numéro de paie de l'employé pompier, s'il y a lieu,
 - gains et déductions cumulés,
 - heures travaillées pour le temps supplémentaire,
 - heures travaillées en fonction supérieure,

- ii) le **relevé de paie** indique également lorsque le système le permet, les détails suivants :
 - cumulatif des heures accumulées en temps compensé,
 - cumulatif des heures et des gains en fonction supérieure,
 - heures en maladie accumulées au sens du sous-paragraphe 11.01 a),
 - heures de maladie créditées au sens du sous-paragraphe 11.01 b).

b) L'employé **reçoit sa** paie **par** virement automatique à l'institution bancaire de son choix.

12.02

Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, le traitement est versé le jour ouvrable précédent.

12.03

L'employé pompier qui doit faire un remboursement d'argent à la Ville doit recevoir préalablement l'ensemble des calculs. Par la suite, il est rencontré par un représentant du SIM pour déterminer le mode de remboursement. À défaut d'entente, l'employeur ne retient à la fois jamais plus que l'équivalent de quinze pour cent (15 %) du traitement périodique net de l'employé pompier. Dans les cas se rapportant au paragraphe **18.09** (arbitrage médical) et à l'article 24 (assurance invalidité) l'employeur ne retient à la fois jamais plus que l'équivalent de vingt-cinq pour cent (25 %) du traitement périodique net de l'employé pompier.

ARTICLE 13 POSTES VACANTS

13.01 Poste vacant – pompier

Tout poste permanent vacant le 1^{er} juin d'une année chez les pompiers couverts par la présente convention est comblé au plus tard le 30 septembre de la même année, sauf si le maintien d'un poste n'est plus justifié par les besoins du SIM; dans ce cas, l'Association en est avisée. Cependant, la Ville n'est pas tenue d'engager de nouveaux pompiers avant qu'il n'y ait vingt (20) postes vacants.

13.02 Poste vacant – officier

Sauf si le maintien d'un poste n'est plus justifié par les besoins du SIM, et dans ce cas, l'Association en est avisée, tout poste vacant parmi les officiers couverts par l'unité de négociation doit être comblé par promotion dans les soixante (60) jours, pourvu qu'il y ait des candidats éligibles. Toute promotion effectuée après ce délai de soixante (60) jours est automatiquement rétroactive au soixante et unième (61^e) jour après la vacance ou après la publication de la liste d'éligibilité.

13.03 Absence et retrait de véhicule

- a) **À chaque quart de travail de 24 heures, le SIM peut retirer du service des véhicules d'intervention pour des raisons mécaniques ou administratives. Le nombre total de véhicules d'intervention ainsi retirés ne peut excéder, sur une base annuelle, un total de 2 160 véhicules.**

Lorsque le SIM retirera un véhicule d'intervention du service en vertu de ce qui précède après le début du quart de 24 heures, ledit retrait équivaldra à une fraction d'un véhicule d'intervention correspondant au nombre d'heures pendant lesquelles il sera retiré sur les 24 heures du quart. Toutefois, une fraction ne pourra être inférieure à une heure et sera arrondie à l'heure la plus élevée.

- b) Lorsque dans une caserne, le directeur ou son représentant constate un manque d'effectifs en service et qu'aucun employé pompier d'une autre caserne ne peut le remplacer en vertu du sous-paragraphe 23.03 e), un véhicule d'intervention de la caserne peut être retiré du service pour des raisons administratives, et ce, jusqu'à concurrence des nombres prévus au sous-paragraphe précédent. Les employés pompiers absents pour formation, en mission spéciale et en remplacement sur le 935 sont considérés être en service.
- c) Lorsque le territoire est à découvert, le SIM peut redéployer les véhicules d'intervention du service pour équilibrer la protection du territoire.

- d) Un véhicule hors service non remplacé pour des raisons mécaniques, et qui retourne en caserne après minuit, ou un véhicule retiré du service après ces heures, n'a pas pour effet de rappel en temps supplémentaire ni d'annulation de temps supplémentaire. Ce véhicule sera en service au prochain quart de travail. Le véhicule doit être armé pour être en service au prochain quart de travail autant que faire se peut.
- e) **Afin de permettre à l'Association de vérifier la conformité des retraits de véhicules effectués en vertu du paragraphe a), le SIM fournit à l'Association, à chaque deux lundis, les informations relatives à tous les mouvements et retraits de véhicules survenus quotidiennement au cours des deux semaines précédentes, incluant les retraits effectués pour moins d'un quart complet. Ces informations identifient notamment les véhicules ayant été retirés et comprennent une compilation du nombre de véhicules d'intervention, en nombre total de véhicules incluant les fractions, retirés dans la période et le cumulatif à date pour l'année en cours.**

13.04 Effectifs et étude conjointe

- a) Un comité composé de deux (2) représentants du SIM et de deux (2) représentants de l'Association est formé et a pour mandat de procéder à une étude conjointe afin d'évaluer les effectifs, les équipements, la localisation des casernes, la force de frappe et le temps de réponse aux appels, et ce, en tenant compte des normes généralement utilisées dans des services de sécurité incendie de même taille en Amérique du Nord.

Si, au terme de cette étude et d'une recommandation conjointe du comité mentionné au paragraphe précédent, la Ville décide de réduire le nombre d'employés pompiers, elle devra retourner aux employés pompiers les économies générées par cette réduction d'effectifs, sans toutefois excéder la valeur des économies établies au tableau illustré à l'annexe E pour maintenir le cadre financier à onze et sept dixièmes pour cent (11,7 %) en dollars constants.

- b) Le cadre financier qui a amené la Ville et l'Association au règlement de la convention collective précédente est établi à onze et sept dixièmes pour cent (11,7 %), conformément au tableau illustré à l'annexe E et est basé sur un effectif de 2300 employés pompiers réguliers permanents réparti comme suit :
- i) besoins de base : mille huit cent quatre-vingt-huit (1888) employés pompiers;
 - ii) besoins pour combler l'absentéisme : trois cent cinquante et un (351) employés pompiers;
 - iii) besoins dans les unités de soutien : soixante et un (61) employés pompiers.

ARTICLE 14 PROMOTIONS

14.01 Tenue d'examens

- a) Aux opérations, pour les postes d'officiers en caserne, le SIM tient un (1) examen de lieutenant par année et deux (2) examens de capitaine par année. Le candidat qui réussit l'examen est inscrit sur une liste d'éligibilité pour la fonction à laquelle il a postulé.
- b) Le SIM fait parvenir au domicile des candidats admissibles, au moins deux (2) mois à l'avance, un avis de convocation sur lequel apparaît la date de l'examen.
- c) Le SIM prévoit un mécanisme afin de permettre à l'employé pompier de se présenter à l'examen à une autre date s'il est dans l'impossibilité de s'y présenter à la date prévue en raison d'une maladie, d'un accident ou d'un accident du travail. Ce mécanisme s'applique également à l'employé pompier en vacances ou en échange de période de vacances lorsque ses vacances ont été acceptées par le SIM avant la date d'ouverture du concours et qu'il a déjà engagé des frais pour ses vacances. L'employé pompier doit fournir les pièces justificatives.

14.02 Admissibilité aux concours

- a) Le candidat admissible à la fonction de lieutenant est l'employé pompier qui est première (1^{re}) classe lors de l'examen et qui a suivi et réussi les cours prévus au *Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie municipal*. Le candidat admissible est un employé pompier qui a cinquante-quatre (54) mois d'ancienneté à la date de la fin de l'affichage de l'examen.
- b) Le candidat admissible à la fonction de capitaine dans une caserne à la Direction des opérations et de la prévention est :
 - i) l'employé pompier qui est lieutenant à la date de la fin de l'affichage de l'examen et;
 - ii) qui est lieutenant dans une caserne ou l'a déjà été et;
 - iii) qui a réussi les examens spécifiques de lieutenant pour un poste dans une caserne.
- c) Le candidat admissible à la fonction de capitaine dans une unité administrative de soutien est :
 - i) l'employé pompier qui est lieutenant à la date de la fin de l'affichage de l'examen et;

- ii) qui rencontre les exigences et qualifications pour le poste.
- d) L'employé pompier dont la candidature est rejetée peut demander une révision dans les dix (10) jours suivant la décision, au directeur ou son représentant. Ce dernier transmet l'appel à un comité de révision formé d'un (1) représentant du SIM et d'un (1) représentant de l'Association. Le comité se réunit et rend sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande de révision. En cas de désaccord, le directeur ou son représentant entend les deux (2) parties et rend une décision qui est finale. Cette décision ne peut faire l'objet d'un grief et l'Association ne peut se prévaloir des articles 17 et 18. La tenue de l'examen est retardée jusqu'à la décision du comité ou du directeur le cas échéant.

14.03 Examens

- a) Les examens du SIM ont pour but d'évaluer les connaissances techniques et administratives des candidats, de même que leur aptitude à occuper l'emploi. Les examens sont spécifiques à la Direction prévention et intervention ou à chacune des unités administratives de soutien.
- b) Les examens pour les fonctions de lieutenant et de capitaine comprennent un test écrit, une entrevue et un test pratique au besoin. Ces outils sont recommandés par le comité prévu à l'article 29.

Un candidat qui réussit le test écrit et qui échoue les autres étapes prévues à l'examen n'aura pas à se qualifier de nouveau pour le test écrit pour une période de dix-huit (18) mois à compter de la date d'émission de la liste d'éligibilité du concours auquel le candidat s'est inscrit.

- c) Le SIM identifie dans une directive générale au moment de l'affichage d'un concours les sujets sur lesquels portera l'examen de promotion. L'affichage doit avoir une durée de vingt-huit (28) jours. Ces sujets sont déterminés par le SIM sur recommandation du comité de relations professionnelles. De plus, avant la tenue de l'examen, le SIM offre à tous les candidats admis une période de formation préparatoire. Cette formation se tient sur le temps de congé de l'employé pompier et est compensée en temps pour **l'équivalent de dix (10) heures par jour de formation. Ces heures ne sont pas rémunérées et sont prises en bloc au début ou en fin de quart.**
- d) Le candidat qui réussit les examens devient éligible à agir en fonction supérieure sur un poste dans une caserne à la Direction prévention et intervention ou sur un poste des autres unités administratives selon l'examen spécifique qu'il a réussi. Il est inscrit sur une liste d'éligibilité.
- e) Un candidat qui échoue à l'examen peut, s'il en fait la demande par écrit au directeur ou son représentant, obtenir une entrevue au cours de laquelle un

membre du comité de sélection lui fournit les explications relatives à son examen et lui fait connaître ses forces et ses faiblesses.

- f) Une personne désignée et aux frais de l'Association est autorisée, avec l'accord d'un candidat à l'examen, à participer au processus de sélection lors d'un examen (i.e. préparation des membres du comité, conception des examens et participation à l'entrevue). Cette personne ne peut assister à la rencontre au cours de laquelle les membres du comité notent en groupe chaque candidat. Toutefois, un membre du comité de sélection fait connaître à la personne désignée par l'Association les résultats des examens.

14.04 Éligibilité à la fonction supérieure

- a) Le SIM affiche dans les casernes et dans les unités administratives de soutien le nom des employés pompiers inscrits sur les listes d'éligibilité.
- b) Une liste d'éligibilité est valide tant qu'elle n'est pas épuisée.

14.05 Promotion

- a) Les promotions sont accordées sur décision du directeur parmi les employés pompiers inscrits sur la liste d'éligibilité comportant la plus ancienne date de publication et qui sont aptes à occuper immédiatement le poste.
- b) Parmi les candidats qui satisfont aux exigences du sous-paragraphe a), le directeur comble un poste vacant en accordant la promotion à l'employé pompier :
- i) qui a suivi et réussi les cours prévus au *Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service de sécurité incendie municipal* et;
 - ii) qui ne s'est pas prévalu des dispositions du paragraphe 9.18 au cours des douze (12) derniers mois et;
 - iii) qui a le plus d'ancienneté, telle que définie au paragraphe 27.01.

Lorsque deux (2) ou plusieurs candidats ont la même ancienneté occupationnelle, le directeur accorde la préférence au candidat qui a obtenu le meilleur résultat à l'examen de promotion.

Lorsque l'égalité persiste, la promotion est accordée à celui qui a le plus d'ancienneté, telle que définie au sous-paragraphe 1.02 a).

Si l'égalité persiste, la promotion est accordée par ordre alphabétique. L'ordre sera inversé à chaque année. La lettre « A » déterminera l'ordre de promotion pour les années impaires et la lettre « Z » pour les années paires.

- c) Lorsque les employés pompiers d'une unité administrative de soutien ainsi que ceux qui y ont été affectés en vertu du paragraphe 23.05 postulent pour une promotion, ils ont priorité sur les autres candidats provenant de l'extérieur de cette unité.

14.06 Exercice des fonctions d'un poste de cadre

a) Situations

Les parties reconnaissent et acceptent deux (2) situations lors desquelles un employé pompier détenant le grade de capitaine et ayant réussi l'examen de qualification à la fonction de chef, peut être appelé à exercer des fonctions pour un poste de cadre, membre de l'état-major, dont les tâches sont exclues de l'unité de négociation :

- i) Lorsqu'un tel employé pompier est affecté sporadiquement à des tâches exclues de l'unité de négociation et ce, afin de combler des besoins imprévisibles à durée irrégulière;**
- ii) Lorsqu'un tel employé pompier est affecté temporairement à des tâches exclues de l'unité de négociation et ce, afin de combler des besoins prévisibles à durée déterminée. À cet égard, les parties conviennent que l'affectation temporaire peut permettre de combler temporairement un poste vacant ou encore permettre un remplacement pour des situations qui incluent notamment, mais non limitativement : un congé de maladie, un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental, un congé sans solde, un congé à traitement différé, un surcroît de travail ou un projet spécial.**

b) Affectation sporadique

L'employé pompier peut être affecté sporadiquement à des tâches exclues de l'unité de négociation.

L'employé pompier qui est affecté sporadiquement à des tâches exclues de l'unité de négociation maintient tous ses droits et avantages prévus à la présente convention collective à l'exception de ce qui suit :

- i) Alors qu'il est affecté sporadiquement à des tâches exclues de l'unité de négociation, l'employé pompier bénéficie d'un taux de salaire qui correspond à celui applicable aux membres de l'état-major pour l'emploi occupé;**
- ii) Alors qu'il est affecté sporadiquement à des tâches exclues de l'unité de négociation et qu'il effectue du temps supplémentaire, l'employé pompier ne peut bénéficier des modalités prévues à l'article 4.08 et**

bénéficie des modalités qui correspondent à celles applicables aux membres de l'état-major qui effectuent du temps supplémentaire.

c) Affectation temporaire

- i) L'employé pompier peut être affecté temporairement à des tâches exclues de l'unité de négociation;**
- ii) Pendant la durée de son affectation à l'extérieur de l'unité de négociation, aucune disposition de la présente convention collective ne s'applique à l'employé pompier à l'exception des articles suivants :**
 - 1- Le crédit d'heures en maladie (article 11);**
 - 2- Le régime d'assurance collective (article 24);**
 - 3- Le régime de retraite (article 40).**
- iii) Pendant la durée de son affectation à l'extérieur de l'unité de négociation, l'employé pompier qui agit en fonction supérieure bénéficie des conditions de travail et des avantages sociaux prévus aux *Conditions de travail des membres de l'état-major du Service de sécurité incendie de Montréal*;**
- iv) L'employé pompier qui réintègre l'unité de négociation retrouve le poste qu'il occupait et reprend les droits dont il aurait bénéficié s'il était demeuré dans l'unité de négociation, y compris ses droits d'ancienneté. Dans la mesure où il ne détenait pas de poste ou si ce dernier a été aboli, il est relocalisé conformément aux dispositions de l'article 23. Aucune disposition de la présente entente ne peut avoir pour effet de conférer à l'employé pompier réintégré au sein de l'unité de négociation un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il ne s'était pas prévalu d'une affectation hors unité de négociation;**
- v) Au terme de la période maximale de douze (12) mois prévue au sous-paragraphe d) viii), dans la mesure où l'employé pompier ne réintègre pas son unité de négociation, il est réputé comme ayant quitté volontairement son emploi syndiqué et son poste est alors considéré comme étant vacant.**

d) Autres modalités

- i) L'employé pompier qui accepte d'occuper une fonction supérieure pour un poste de cadre, membre de l'état-major et dont les tâches sont exclues de l'unité de négociation, peut, pendant la durée de son affectation à l'extérieur de l'unité de négociation, sous réserve qu'il**

donne un préavis de trente (30) jours à l'Employeur, décider de cesser d'être appelé à exercer ladite fonction de façon sporadique ou temporaire et conséquemment, réintégrer le poste qu'il occupait au sein de l'unité de négociation préalablement à son affectation à l'extérieur de cette dernière;

- ii) L'employé pompier qui a accepté d'occuper une fonction supérieure pour un poste de cadre, membre de l'état-major et dont les tâches sont exclues de l'unité de négociation, doit répondre aux besoins d'affectation de l'Employeur sous réserve de l'application des dispositions prévues au sous-paragraphe d) i);**
- iii) Le paiement de la cotisation syndicale prévu au paragraphe 21.01 continue de s'appliquer lorsque l'employé pompier est affecté à des tâches exclues de l'unité de négociation de façon sporadique et temporaire, conformément aux sous-paragraphe a) i) et ii);**
- iv) Le choix de l'employé pompier qui est affecté à l'extérieur de l'unité de négociation conformément aux sous-paragraphe a) i) et ii) est du ressort exclusif de la Ville et ne peut faire l'objet d'un grief;**
- v) Malgré que le poste de membre de l'état-major implique des responsabilités d'encadrement et de supervision, l'employé pompier qui est affecté à l'extérieur de l'unité de négociation conformément aux sous-paragraphe a) i) et ii) ne peut représenter la Ville dans la prise de décision pour octroyer des sanctions disciplinaires. Il ne peut non plus participer au processus disciplinaire, notamment en assistant aux rencontres prévues au sous-paragraphe 16.02 b). Il doit toutefois témoigner de ses observations dans le cadre de l'exercice de ses fonctions;**
- vi) Pendant la durée de son affectation à l'extérieur de l'unité de négociation, l'employé pompier qui agit en fonction supérieure à l'extérieur de ladite unité peut tout de même se voir appliquer le processus prévu à l'article 16 en lien avec l'imposition d'une mesure disciplinaire et ce, pour tout événement qui serait survenu alors qu'il agissait comme employé pompier;**
- vii) Le poste libéré par l'employé pompier au sens des sous-paragraphe a) i) et ii) n'est pas considéré comme étant vacant au sens de la présente convention collective et ne peut être comblé de manière permanente pendant la période où un employé pompier affecté à l'extérieur de l'unité de négociation dispose d'un droit sur ce poste.**

- viii) **La durée pendant laquelle un employé pompier peut être affecté à des tâches exclues de l'unité de négociation est de douze (12) mois à compter du premier jour où cet employé est affecté à des tâches exclues de l'unité de négociation, peu importe la situation ou la durée de cette affectation.**

ARTICLE 15 SERVICE MILITAIRE

15.01

Au cas de départ d'un employé pompier pour le service militaire, la Ville lui paie la balance de son salaire pour le mois courant et un (1) mois de salaire additionnel.

ARTICLE 16 MESURES DISCIPLINAIRES

16.01 Avis d'enquête et convocation

- a) Le SIM dispose de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier à partir de la prise de connaissance par un membre de l'état-major du SIM d'un événement pouvant constituer un manquement pour émettre un avis d'enquête par écrit. Dans tous les cas, ce délai ne peut excéder six (6) mois de calendrier de la date de l'événement.

En cas de contestation de l'établissement de la date de la prise de connaissance par un membre de l'état-major du SIM, le fardeau de la preuve incombe au SIM.

- b) L'avis d'enquête contient un résumé des reproches adressés à l'employé pompier et doit lui être remis au moins trois (3) jours avant sa comparution devant le directeur ou son représentant. Copie de cet avis est transmise à l'Association.
- c) Lorsque l'employé pompier est absent du service, le SIM peut transmettre l'avis à la dernière adresse inscrite à son dossier.

S'il ne peut se présenter à la date de convocation en raison d'absence reconnue par la convention collective, une nouvelle date est alors fixée.

16.02 Version

- a) Le SIM donne l'occasion à l'employé pompier de donner sa version avant de prendre une décision en regard des manquements reprochés à l'avis. Cette version est obtenue lors d'une rencontre qui se tient en avant-midi du lundi au vendredi.
- b) Lors de la comparution, l'employé pompier peut se faire accompagner d'un représentant autorisé à cette fin par l'Association, lequel est libéré pour un

maximum de cinq (5) heures. **Le représentant qui est en congé le jour de la réunion se voit crédité du même nombre d'heures. Lorsque les circonstances s'y prêtent, les parties peuvent convenir de tenir plus d'une rencontre avec le même représentant dans cette période.**

16.03 Mesures disciplinaires

- a) L'employé pompier n'est discipliné que sur les manquements reprochés indiqués à l'avis d'enquête qu'il a reçu.
- b) L'employé pompier n'est discipliné pour un manquement à une directive que si elle a été portée à sa connaissance ou s'il est démontré qu'il est présumé en avoir pris connaissance.
- c) Toute mesure disciplinaire apparaissant au dossier d'un employé pompier peut être invoquée à des fins de gradation relativement à une infraction de même nature ou à l'arbitrage d'un grief pour établir son dossier antérieur.
- d) Toute mesure disciplinaire doit être imposée dans les cent vingt (120) jours de la réception par l'employé pompier de l'avis d'enquête.
- e) L'employé pompier qui reçoit une mesure disciplinaire en est avisé par écrit et une copie est transmise à l'Association.

16.04 Révision et contestation

- a) Lorsque des faits nouveaux surviennent dans les trois (3) mois de la réception par l'employé pompier de sa mesure disciplinaire, l'Association peut demander au SIM ou à la Ville, selon le cas, de reconsidérer sa décision à la lumière des faits nouveaux s'il y a lieu.
- b) Lorsque l'Association n'accepte pas la mesure disciplinaire qui a été imposée à un employé pompier, elle peut soumettre un grief selon la procédure établie à l'article 17.
- c) Lorsqu'un avis d'enquête n'entraîne aucune mesure disciplinaire, il ne peut être invoqué lors d'un arbitrage.

16.05 Dossier personnel

- a) L'employé pompier qui désire obtenir des renseignements concernant son dossier en fait la demande au directeur ou à son représentant.
- b) Lorsqu'un arbitre annule une mesure disciplinaire celle-ci ainsi que toute référence à l'avis d'enquête sont retirées du dossier de l'employé pompier.
- c) Lorsque aucune mesure disciplinaire n'est prise à la suite de l'enquête, toute référence à l'avis d'enquête est retirée de son dossier.
- d) Lorsqu'un employé pompier ne reçoit aucune mesure disciplinaire pendant une période de deux (2) années consécutives, son dossier disciplinaire antérieur est considéré comme ne comportant aucune annotation. Toutefois, pour un avis disciplinaire, la période est réduite à une (1) année.

ARTICLE 17 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF

17.01 Application

- a) **Tout grief déposé à compter de la date de signature de la présente convention collective par l'une ou l'autre des parties est soumis à la procédure prévue au présent article.**
- b) **Dans un délai d'un an à partir du 1^{er} janvier 2021, les parties déterminent les mesures par lesquelles les griefs antérieurs à cette date seront assujettis à la présente procédure. Dans l'intervalle, ces griefs demeurent assujettis à la procédure prévue à la convention collective signée le 26 mars 2012 et à toute entente particulière intervenue au sujet de l'un ou l'autre. À défaut de cette détermination dans ce délai, un grief déposé avant le 1^{er} janvier 2021 est alors soumis à la procédure prévue au présent article pour toute procédure qui reste à suivre jusqu'à ce qu'il soit retiré, réglé ou décidé par l'arbitre.**
- c) **Toute mécontente relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective, y compris les cas de rétrogradation, de suspension ou de renvoi, constitue un grief qui peut être soumis à l'arbitrage conformément à l'article 18.**
- d) **L'Association peut désigner un maximum de 5 représentants ayant pour mandat de prendre connaissance des griefs que tout employé pompier peut lui présenter et, s'il le juge à propos, de faire des représentations afin d'en obtenir le redressement.**

- e) **Ces représentants peuvent, en outre, faire des griefs dans tous les cas de non-observance de la convention collective par la Ville. Ils font les représentations auprès des autorités.**
- f) **L'employé pompier qui présente un grief ne doit, en aucune façon, être pénalisé, inquiété ou importuné à ce sujet par un supérieur.**
- g) **Dans les cas de congédiement ou suspension indéfinie, faisant suite à un présumé acte criminel, l'Association peut déposer un grief; les deux (2) parties peuvent demander conjointement que le règlement en soit suspendu temporairement, en attendant le jugement final du tribunal de juridiction criminelle.**

17.02 Dépôt du grief

- a) **Un grief doit être déposé par écrit.**
- b) **Un grief de l'Association doit être déposé au directeur du SIM avec copie au directeur de la Direction des relations de travail du Service des ressources humaines de la Ville.**
- c) **Un grief de la Ville doit être déposé au représentant désigné par l'Association.**

17.03 Prescription du grief

Un grief doit être déposé conformément à l'article 17.02 dans les 3 mois de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance du fait dont le grief découle, sous peine de déchéance.

17.04 Comité de grief

- a) **Un comité de griefs composé d'au plus 3 représentants de chaque partie est constitué aux fins des rencontres que les parties doivent tenir suite au dépôt des griefs. Les membres désignés par l'Association sont libérés conformément à l'article 5.05. Toutefois, l'Association peut ajouter un autre représentant à ses frais. Advenant le cas, la Ville peut également ajouter un autre représentant.**
- b) **Ce comité de griefs tient des procès-verbaux de ses rencontres.**
- c) **Le règlement d'un grief qui intervient au comité de griefs reste conditionnel à son approbation par l'autorité compétente au sein de la Ville, que ce règlement le mentionne ou non.**

- d) **Le règlement d'un grief qui intervient au comité de griefs ne constitue pas un précédent lorsque ce règlement le mentionne.**

17.05 Rencontres entre les parties

- a) **Les parties doivent discuter du grief lors d'une ou de plusieurs rencontres du comité de griefs dans les trois (3) mois suivant son dépôt.**
- b) **Lors de toute rencontre visée au sous-paragraphe a), l'autre partie que celle qui a déposé le grief peut lui demander d'exposer les faits et les dispositions de la convention collective ou législatives sur lesquelles repose le grief et, par la suite, la partie qui a déposé le grief peut demander à l'autre d'exposer les faits et les dispositions de la convention collective ou législatives sur lesquelles repose sa position. Que cette demande ait été faite ou non, les parties doivent vérifier consciencieusement les possibilités de régler le grief.**
- c) **L'absence d'une demande de l'autre partie que celle qui a déposé le grief lui expose les faits et les dispositions de la convention collective ou législatives sur lesquels repose le grief, ne la prive pas de formuler une demande de précisions après la soumission du grief à un arbitre selon le paragraphe 18.02.**

ARTICLE 18 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

18.01 Soumission du grief à l'arbitrage

- a) **À moins d'un retrait ou d'un règlement, la partie qui a déposé le grief doit le soumettre à l'arbitrage conformément au présent article dans le mois suivant la réponse donnée par écrit par l'autre partie dans le délai prévu au sous-paragraphe 17.05 a) ou, à défaut de cette réponse, dans le mois suivant l'expiration de ce même délai, sous peine de déchéance.**
- b) **Un grief doit être soumis à l'arbitrage par avis écrit.**
- c) **L'Association doit donner son avis au directeur du SIM avec copie au directeur de la Direction des relations de travail du Service des ressources humaines de la Ville.**
- d) **La Ville doit donner son avis au représentant désigné par l'Association.**

18.02 Soumission du grief à un arbitre

- a) À moins d'un retrait ou d'un règlement, la partie qui a déposé le grief doit le soumettre à un arbitre dans les douze (12) mois suivant la soumission à l'arbitrage prévue au sous-paragraphe 18.01 a), sous peine de déchéance.
- b) La partie qui a déposé le grief doit le soumettre à un arbitre choisi par écrit par les deux parties parmi ceux énumérés dans la liste suivante ou qui peut en être un autre dont les parties conviennent :
- i) Me Denis Nadeau;
 - ii) Me François Hamelin;
 - iii) Me Francine Lamy;
 - iv) Me Denis Tremblay;
 - v) Me Éric Lévesque;
 - vi) Me Maureen Flynn;
 - vii) Me Nathalie Massicotte;
 - viii) Me Yves Saint-André.
- c) À défaut par les parties de s'entendre par écrit sur le choix de l'arbitre, la partie qui a déposé le grief doit le soumettre à tour de rôle à l'un des arbitres dans cette liste, en commençant, à compter de la date de signature de la présente convention collective, par Me Denis Nadeau.
- d) Si aucun des arbitres sur la liste n'est disponible pour entendre le grief dans les trois (3) mois de calendrier de la demande qui lui est faite, le grief est référé à un autre arbitre dont les parties conviennent et à défaut, nommé en vertu des dispositions du *Code du travail du Québec*.
- e) Un grief doit être soumis à l'arbitre par écrit.
- f) L'Association doit soumettre son grief à l'arbitre avec copie au directeur du SIM et au directeur de la Direction des relations de travail du Service des ressources humaines de la Ville.
- g) La Ville doit soumettre son grief à l'arbitre avec copie au représentant désigné par l'Association.
- h) L'Association transmet une copie de sa demande de nomination d'un arbitre au ministre responsable du Code du travail, au directeur du SIM et au directeur de la Direction des relations de travail du Service des ressources humaines de la Ville.

- i) La Ville transmet une copie de sa demande de nomination d'un arbitre au ministre responsable du Code du travail et au représentant désigné par l'Association.**

18.03 Audience du grief

- a) Les dates d'audience nécessaires proposées par l'arbitre doivent être acceptées par les deux parties ou, si nécessaire, décidées par l'arbitre, conformément aux pouvoirs qui lui sont conférés par le *Code du travail*.**
- b) Les parties doivent agir avec diligence afin de fixer toutes les dates d'audience nécessaires.**

18.04 Prolongation de délai

- a) Le délai pour la rencontre du comité de griefs prévu au sous-paragraphe 17.05 a), pour la soumission du grief à l'arbitrage prévu au sous-paragraphe 18.01 a) ou pour la soumission du grief à l'arbitre ou la demande au ministre responsable de l'application du Code du travail de le nommer selon les sous-paragraphe 18.02 a) à d), peut, avant son expiration, être prolongé par les parties pour une période maximale d'un mois.**
- b) Cette prolongation ne peut être renouvelée.**
- c) Cette prolongation doit être convenue entre les parties par écrit.**

18.05 Pouvoirs de l'arbitre

- a) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention collective en conformité avec les pouvoirs que lui confère le Code du travail.**
- b) L'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit à la convention collective.**
- c) Toutefois, dans les cas de mesures disciplinaires, y compris le congédiement, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée. De plus, l'arbitre ne peut modifier ou annuler cette décision à moins qu'elle ne soit injuste, eu égard à la preuve soumise.**

18.06 Honoraires et frais d'arbitrage

- a) Les honoraires et frais d'arbitrage sont payés à parts égales par l'Association et la Ville.**

- b) Lorsque les parties demandent conjointement une annulation ou une remise de l'audition, elles assument à parts égales les honoraires et frais d'arbitrage s'il en est, mais lorsqu'une partie le demande et que sa demande est acceptée par l'arbitre, cette partie assume seule la totalité de ces honoraires et déboursés s'il en est.
- c) Lorsqu'une partie demande que l'arbitrage soit pris par un sténographe officiel, les frais de cette prise et de sa transcription font partie des frais d'arbitrage.

18.07 Sentence

- a) La sentence de l'arbitre doit être motivée et doit être donnée dans le mois suivant la dernière séance. Elle est exécutoire, finale et lie les parties.
- b) Advenant qu'une ordonnance soit rendue par l'arbitre de payer une somme, la partie ou l'employé visé a un délai de trois (3) mois pour effectuer son paiement. L'octroi d'un tel délai n'a pas pour effet d'interrompre ou de suspendre le calcul des intérêts pouvant être octroyés par l'arbitre.

18.08 Mode de communication

- a) Aux fins de la présente procédure de grief et d'arbitrage, les communications entre les parties doivent, autant que possible, être faites par courriel.
- b) Une communication faite par courriel de la Ville à l'Association doit être faite à l'adresse courriel fournie par écrit par le représentant désigné de l'Association au directeur de la Direction des relations de travail du Service des ressources humaines. Cette adresse courriel peut être modifiée par un avis écrit du représentant désigné de l'Association adressé à ce directeur.
- c) Une communication faite par courriel de l'Association au directeur de la Direction des relations de travail du Service des ressources humaines doit être faite à l'adresse courriel fournie par écrit par ce directeur au représentant désigné de l'Association. Cette adresse courriel peut être modifiée par un avis écrit de ce directeur adressé au représentant désigné de l'Association.

18.09 Arbitrage médical

- a) La Ville peut faire examiner l'employé pompier malade par son médecin aussi souvent qu'elle le désire; le médecin de la Ville décide si l'absence est motivée et détermine la date où le malade peut reprendre son travail. L'employé pompier a le droit de se faire représenter par son médecin.

- b) Lorsque le médecin de l'employé pompier et celui de la Ville diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale et lie les parties. S'ils ne s'entendent pas pour la nomination d'un troisième médecin, ce dernier est désigné par le SIM et l'Association dans les quinze (15) jours suivant le désaccord entre le médecin de l'employé pompier et celui de la Ville. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par la Ville et par l'employé pompier concerné.**

Au moment de référer le dossier de l'employé pompier au troisième médecin, les deux (2) médecins peuvent joindre au dossier des représentations écrites.

- c) Tant que le troisième médecin n'a pas rendu sa décision, le diagnostic du médecin traitant doit prévaloir et être respecté. Toutefois, lorsque le diagnostic du troisième médecin est différent de celui du médecin traitant, l'employé pompier rembourse à la Ville le traitement qu'il a reçu pour chaque jour d'absence pris en maladie alors que le diagnostic du troisième médecin est à l'effet qu'il était apte au travail.**

Le remboursement s'effectue conformément aux dispositions du paragraphe 12.04.

Lorsque l'employé pompier quitte la Ville et que la somme due n'a pas été totalement remboursée, la Ville est autorisée à retenir, sur les derniers chèques de paie de l'employé pompier, toute somme d'argent versée par la Ville alors que l'employé pompier n'y avait pas droit.

ARTICLE 19 MANUELS ET VOLUMES

19.01

- a) Le SIM fournit, sans frais, à l'employé pompier, un (1) manuel de règlements et un (1) code de discipline.**
- b) Le SIM met à la disposition des employés pompiers des volumes, précis et divers enregistrements audiovisuels relatifs à la prévention et à la suppression des incendies dont, notamment :**
- des directives administratives (DA);
 - des directives d'opérations sécuritaires (DOS);
 - des procédures d'opérations normalisées (PON);
 - un guide des opérations;
 - un guide d'outillage, de manœuvre et d'entretien (GOME).

- c) Tous les documents servant à des fins d'examen de changement de classe et de promotion sont dûment identifiés.
- d) Si un document, volume, précis ou enregistrement est révisé ou une nouvelle édition publiée, il ne peut être utilisé aux fins du paragraphe 14.04 s'il n'a pas été mis à la disposition des employés pompiers trois (3) mois avant la tenue de l'examen. Il en est de même pour tout nouveau document ou enregistrement diffusé par le SIM.

19.02

Les volumes et autre matériel didactique mentionnés au paragraphe 19.01 demeurent la propriété du SIM.

ARTICLE 20 AVIS DE L'ASSOCIATION

20.01

L'Association est autorisée à afficher, dans toutes les casernes et les locaux du SIM, dans un endroit convenable indiqué par l'officier-commandant, des avis relatifs aux affaires de l'Association. Une copie de tous ces avis est transmise au directeur.

ARTICLE 21 RÉGIME SYNDICAL

21.01

Tout employé pompier doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, consentir à la retenue par la Ville sur sa paie d'une somme équivalant à la cotisation fixée par l'Association. Le nouvel employé pompier est requis par la Ville de signer une formule autorisant cette retenue dès sa première paie.

21.02

Tout employé pompier qui, dans les trente (30) jours précédant l'expiration de la convention collective antérieure, était membre en règle de l'Association ou qui l'est devenu depuis, doit demeurer membre en règle de l'Association pendant toute la durée de la présente convention. Il peut démissionner de l'Association entre le soixantième (60^e) et le trentième (30^e) jour précédant l'expiration de la convention collective, en avisant par écrit la Ville et l'Association.

21.03

La Ville, sur demande de l'Association, perçoit en les prélevant sur les **paies** et sur les prestations d'invalidité de courte et de longue durée les contributions nécessaires au paiement des assurances.

21.04

La Ville fait remise à l'Association des sommes ainsi perçues après chaque période de paie.

21.05

L'Association rembourse à la Ville toute dépense encourue pour ces fins.

ARTICLE 22 ENTRETIEN DES CASERNES**22.01**

La Ville s'engage à maintenir ses casernes et ses locaux dans des conditions propices au maintien de l'hygiène.

22.02

La Ville voit aussi à ce que les cuisines des casernes et locaux soient placés dans un endroit propice au maintien de l'hygiène.

22.03

La Ville procède au nettoyage des oreillers et des matelas régulièrement et installe des moustiquaires là où c'est nécessaire.

22.04

Les employés pompiers doivent voir à l'entretien normal et routinier des casernes de la Ville, à l'exception du grand ménage annuel.

ARTICLE 23 MUTATION, AFFECTATION ET ASSIGNATION**23.01**

Le SIM détermine et n'affecte que le personnel maximum nécessaire au bon fonctionnement du service en tenant compte du type de véhicules utilisés et de

certaines particularités telles que : employés pompiers éligibles, pompiers conducteurs, employés pompiers affectés à des missions spéciales, etc.

23.02 Mutation

a) Poste vacant

- i) lorsque le directeur ou son représentant décide de combler un poste vacant, il affiche tous les six (6) mois, en mars et septembre de chaque année, dans tous les locaux du service, la liste des postes vacants des casernes et des unités administratives de soutien. **Lorsque l'affichage du mois de septembre est effectué au mois d'août, il est réputé avoir été effectué entre le 1^{er} et le 14 septembre.**

l'employé pompier intéressé à être muté fait parvenir une demande dans les quatorze (14) jours suivant la date du début de l'affichage. Sa demande ne peut comporter plus de cinq (5) choix parmi les postes vacants affichés.

ii) Pompier

le directeur octroie un poste vacant de pompier dans une caserne à celui ayant le plus d'ancienneté. Un poste vacant de pompier dans une unité administrative de soutien est octroyé à celui ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui rencontrent les qualifications et les compétences requises pour le poste. Dans les deux (2) cas, le pompier doit accepter sa mutation, laquelle est effective avant l'affichage suivant;

lorsque le poste vacant n'a pu être comblé suivant les dispositions prévues au sous-paragraphe a), le directeur ou son représentant mute à ce poste une recrue affectée temporairement en vertu du sous-paragraphe 23.03 a) ou un pompier nouvellement embauché à même un contingent de recrues s'il y en a de disponible.

iii) Officier

le directeur octroie un poste vacant d'officier dans une caserne à celui ayant le plus d'ancienneté. Un poste vacant d'officier dans une unité administrative de soutien est octroyé à celui ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui rencontrent les qualifications et les compétences requises pour le poste. L'officier doit accepter sa mutation, laquelle est effective avant l'affichage suivant;

lorsque le poste vacant n'a pu être comblé suivant les dispositions prévues au sous-paragraphe a), le directeur ou son représentant comble le poste avec un

officier affecté temporairement dans un poste vacant en vertu du sous-paragraphe 23.03 b) ou par voie de promotion conformément à l'article 14;

un employé pompier promu dans une unité administrative de soutien ne peut être muté dans une caserne à la Direction prévention et intervention que s'il a réussi les examens spécifiques pour cet emploi et que s'il détient la formation exigée par une loi ou un règlement. De plus, il ne peut y être muté que lorsqu'un poste dans une caserne a été comblé par voie de promotion par un employé pompier inscrit sur la même liste d'éligibilité et ayant une ancienneté égale ou inférieure à la sienne;

un capitaine promu dans une unité administrative de soutien ne peut être muté à un poste de capitaine dans une caserne à la Direction prévention et intervention que s'il a réussi les examens de lieutenant et de capitaine pour un poste dans une caserne de la Direction prévention et intervention. De plus, il ne peut y être muté que lorsqu'un poste dans une caserne a été comblé par voie de promotion par un employé pompier inscrit sur la même liste d'éligibilité et ayant une ancienneté égale ou inférieure à la sienne;

le capitaine d'une unité administrative de soutien qui postule sur un poste vacant de lieutenant dans une caserne doit au préalable s'être rendu éligible pour cette fonction. Si le poste lui est accordé, il reprend le grade de lieutenant et les conditions de travail qui s'y rattachent.

- iv) l'employé pompier ainsi muté à sa demande dans une équipe spécialisée doit demeurer au moins dix-huit (18) mois dans son nouveau poste;

Le délai de dix-huit (18) mois est calculé à compter de la date de la dernière certification menant à la spécialité de l'employé pompier;

Le SIM s'engage à compléter la certification de l'employé pompier nouvellement muté à une caserne spécialisée dans un délai maximal de douze (12) mois de la mutation, à défaut de quoi cet employé pompier peut demander d'être muté malgré qu'il n'ait pas accompli dix-huit (18) mois dans sa nouvelle caserne;

Cette obligation de demeurer en poste pour une période de dix-huit (18) mois n'est applicable qu'aux spécialités connues à la date de la signature de la convention collective.

b) Mutation administrative

- i) le directeur peut, en raison de besoins administratifs ou économiques, muter un employé pompier qui n'en a pas fait la demande. Sauf en cas d'urgence, cette mutation est faite aux mêmes périodes que celles indiquées au sous-paragraphe 23.02 a);

- ii) à moins de raisons exceptionnelles, l'employé pompier comptant plus de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté ne peut être muté s'il n'en a pas fait la demande;
- iii) sur demande, l'employé pompier muté sans en avoir fait la demande est informé par écrit des motifs de sa mutation. Ladite mutation peut faire l'objet d'un grief. L'arbitre, dans le cas d'une mésentente résultant de l'application du présent sous-paragraphe, peut modifier la décision du directeur si celle-ci est discriminatoire, abusive ou de mauvaise foi.

c) Permutation

- i) deux (2) employés pompiers peuvent présenter au directeur ou son représentant une demande de permutation;

l'employé pompier ainsi muté doit demeurer au moins six (6) mois à son nouveau poste;

toutefois, l'employé pompier ainsi muté dans une équipe spécialisée doit demeurer au moins dix-huit (18) mois à son nouveau poste. Les alinéas 2, 3 et 4 du sous-paragraphe 23.02 a) iv) s'appliquent.

- ii) lorsqu'un des deux (2) employés pompiers qui fait l'objet de la permutation quitte son poste à l'intérieur d'un délai de six (6) ou dix-huit (18) mois selon le cas pour les motifs suivants :

- départ du service;
- promotion;
- balancement des éligibles;
- incapacité partielle ou totale permanente.

La permutation est annulée et le poste que l'employé pompier occupait avant la permutation est considéré vacant. L'employé pompier qui occupe le poste devenu vacant peut postuler pour l'obtenir et, s'il ne l'obtient pas, il doit retourner à sa caserne d'origine.

d) Informations à l'Association

Le SIM transmet à l'Association préalablement à la liste de mutations copie des demandes de mutation.

23.03 Affectation

a) Recrue

Le pompier nouvellement embauché qui n'a pas été muté conformément aux dispositions prévues au sous-paragraphe 23.02 a) est affecté temporairement à un poste vacant dans une caserne ou à l'une des unités administratives de soutien.

b) Officier

L'employé pompier nouvellement promu qui n'a pas été muté conformément aux dispositions prévues au sous-paragraphe 23.02 a) est affecté temporairement à un poste vacant dans une caserne.

c) Mission spéciale

i) le SIM affiche les affectations en mission spéciale dans tous les locaux du service de même que leur durée, les exigences, les qualifications et les compétences requises;

ii) l'employé pompier intéressé à être affecté à une mission spéciale fait parvenir une demande dans les quatorze (14) jours suivant la date du début de l'affichage;

iii) le directeur ou son représentant affecte l'employé pompier ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui rencontrent les qualifications et les compétences requises;

lorsque l'affectation n'a pu être comblée en vertu du présent sous-paragraphe, le directeur ou son représentant affecte un employé pompier de son choix;

iv) l'employé pompier affecté à une mission spéciale conserve son poste permanent et le retrouve au terme de l'affectation.

d) Fonction supérieure

i) les affectations en fonction supérieure aux grades de lieutenant et de capitaine sont faites selon un système de rotation parmi les employés pompiers dont le nom apparaît sur une liste d'éligibilité;

ii) sous réserve de la mesure transitoire du paragraphe 9.18, l'employé pompier éligible à une fonction supérieure est tenu d'agir en fonction supérieure lorsque requis par le directeur ou son représentant;

- iii) l'employé pompier affecté temporairement à une fonction supérieure reçoit pour la durée de l'affectation le salaire rattaché à cette fonction. Le paiement des fonctions supérieures s'effectue au plus tard à la troisième (3^e) paie suivant la date de la réclamation, laquelle est réputée être le jour où l'employé pompier signe son relevé d'assiduité;
- iv) le directeur ou un directeur adjoint du service peut, pour des raisons de rendement, placer sous observation un employé pompier qui agit en fonction supérieure. Dans ce cas, les étapes suivantes s'appliquent :
 - 1- L'employé pompier est avisé par écrit qu'il est mis sous observation pour une période de trois (3) mois, excluant les périodes de vacances annuelles, d'accident du travail et de maladie non professionnelle ou professionnelle, en raison de son rendement insuffisant. Cet avis doit contenir les motifs de la mise sous observation et les attentes du SIM. En cas de désaccord de l'employé pompier, l'Association peut formuler un grief et procéder par arbitrage accéléré;
 - 2- Lorsqu'au terme de la période de trois (3) mois, l'employé pompier a toujours un rendement insuffisant, il en est avisé par écrit et demeure sous observation pour une deuxième période de trois (3) mois, excluant les périodes de vacances annuelles, d'accident du travail et de maladie non professionnelle ou professionnelle. Cet avis doit contenir les motifs pour poursuivre la mise sous observation et les attentes du SIM. En cas de désaccord de l'employé pompier, l'Association peut formuler un grief et procéder par arbitrage accéléré;
 - 3- Au terme de la deuxième période d'évaluation, si l'employé pompier n'a toujours pas un rendement suffisant, le directeur ou un directeur adjoint peut ne plus permettre à cet employé pompier d'agir en fonction supérieure. L'employé pompier est alors avisé par écrit des motifs qui justifient une telle décision. En cas de désaccord de l'employé pompier, l'Association peut formuler un grief et procéder par arbitrage accéléré.

e) Remplacement

- i) le SIM peut procéder au remplacement des employés pompiers absents et ainsi équilibrer les effectifs des casernes. À cet effet, il effectue à chaque quart de travail la répartition des employés pompiers en surplus;

afin de limiter les remplacements, ils s'effectuent en principe dans la caserne la plus rapprochée, où le besoin doit être comblé, en fonction du tableau des distances qui est automatiquement mis à jour en cas de modification;

- ii) lorsqu'un employé pompier remplace dans une autre caserne et que survient une diminution d'effectifs à sa caserne, le SIM retourne ce pompier à sa caserne plutôt que de procéder à un autre remplacement;
- iii) l'employé pompier appelé à se déplacer pour remplacer d'une caserne à une autre ou qui se déplace pour les fins de son travail a droit, pour chaque quart de travail, aux frais de déplacement suivants, tels qu'établi au tableau des distances, pour l'utilisation de son véhicule personnel : 0,51 \$ par kilomètre, avec une indemnité minimale de 5,00 \$ par quart de travail, laquelle inclut dix (10) kilomètres. Le taux de 0,51 \$ est indexé à la hausse ou à la baisse en conformité avec l'encadrement administratif de la Ville;

sauf exception, l'employé pompier transporte lui-même son équipement. Au terme du remplacement, sur demande de l'employé pompier, son équipement est transporté par le SIM à sa caserne;

strictement aux fins de l'interprétation de *la Loi sur les normes du travail*, le paiement de l'allocation comprend la rémunération pour le temps de déplacement et le remboursement des frais pour fins de déplacement de l'employé pompier. L'ensemble du territoire couvert par le SIM est réputé être le lieu de travail.

L'employé pompier appelé à se déplacer pour remplacer dans une autre caserne pour agir en fonction supérieure qui est en assignation temporaire demeure à sa caserne d'attache en fonction supérieure. En conséquence, il ne bénéficie pas des frais de déplacement prévus au présent sous-paragraphe.

f) Poste de conducteur

- i) l'employé pompier intéressé à conduire et opérer un véhicule doit produire une demande au responsable du SIM et réussir un examen administré par le Centre de formation. Il devient alors un conducteur suppléant sur le type de véhicules sur lequel il est qualifié;
- ii) lorsqu'un poste de premier conducteur est temporairement vacant, le SIM affecte à ce poste un conducteur suppléant;
- iii) lorsqu'un poste de premier conducteur est vacant sur un groupe dans une caserne, il est attribué au pompier intéressé qui détient le plus d'ancienneté parmi les conducteurs suppléants de ce type de véhicules et qui appartiennent à ce groupe depuis plus de six (6) mois. Le conducteur suppléant qui a été muté administrativement suite à la relocalisation de ce véhicule n'est pas soumis à ce délai;

- iv) le pompier affecté premier conducteur peut, sur présentation d'une demande écrite, se désister en permanence. Sur réception de la demande, le directeur ou son représentant comble le poste conformément aux dispositions prévues au sous-paragraphe iii). Le désistement du premier conducteur prend effet au moment où le poste est comblé;
- v) le pompier agissant comme conducteur suppléant ne peut se désister que pour raison de santé valable. Il doit présenter une demande écrite à cet effet et le désistement prend effet au moment où il est accepté par le SIM;
- vi) pour maintenir sa qualification, le conducteur suppléant ou l'officier opérateur doit participer tous les cinq (5) ans, à une formation d'appoint pour les véhicules sur lesquels il est qualifié. S'il n'a pas reçu cette formation d'appoint depuis plus de cinq (5) ans, ce conducteur suppléant ou cet officier opérateur peut refuser d'opérer le véhicule jusqu'à ce qu'il ait suivi cette formation d'appoint sur demande du SIM. Cette exigence s'applique uniquement à l'égard des qualifications détenues pour un véhicule qui ne fait pas partie de la caserne d'attache de l'employé pompier;
- vii) les frais occasionnés pour l'obtention d'un permis de conduire exigé par le SIM, à l'exclusion des frais de renouvellement du permis de classe 4A ou celui requis à l'embauche, sont défrayés par la Ville.

Les examens médicaux requis pour le renouvellement du permis de classe 4A se font en dehors des heures normales de travail. Le SIM rembourse à l'employé pompier le coût des frais exigés par le médecin pour la production d'un certificat médical. L'employé pompier qui subit des examens médicaux, sur production de pièces justificatives, est crédité de deux (2) heures à taux horaire normal dans sa banque d'heures accumulées en vertu du sous-paragraphe 4.08 c).

23.04 Balancement des éligibles

- a) Lors de l'émission d'une liste d'employés pompiers **nouvellement** éligibles à une fonction supérieure, le directeur ou son représentant procède à des mutations et équilibre la répartition de ceux-ci par groupe et par caserne et ce **lors de l'affichage des postes vacants de mars et septembre de chaque année, prévu au sous-paragraphe 23.02 a) i).**
- b) Lorsque la répartition des employés pompiers éligibles à la fonction supérieure occasionne des surplus d'employés pompiers dans une caserne, ils sont mutés ou affectés en priorité dans les postes vacants de la façon suivante :
 - i) la liste des postes vacants est affichée dans les casernes concernées;
 - ii) l'employé pompier intéressé à être muté fait parvenir une demande de mutation. Sa demande ne peut comporter plus de cinq (5) choix parmi les

postes vacants affichés. Le directeur ou son représentant octroie les postes vacants par ordre d'ancienneté;

- iii) s'il demeure un employé pompier en surplus dans une caserne, le directeur ou son représentant l'affecte à un poste vacant selon l'ordre suivant : sur son groupe et dans sa région, sur son groupe et dans le service, sur un autre groupe. L'employé pompier en surplus est désigné par ordre inverse d'ancienneté.

23.05 Emploi convenable ou équivalent (Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles)

- a) Pour les fins d'assignation à titre d'emploi convenable ou équivalent à des postes de conducteur des camions de service (8000), du citerne (6000), des véhicules d'accommodation (1400) et du poste de conducteur et de 2^e pompier sur le poste de commandement mobile (1000), malgré les dispositions prévues au présent paragraphe, lorsqu'un pompier est déclaré incapable médicalement d'exercer son travail régulier sur une base permanente à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le SIM peut, après consultation auprès de l'Association, l'assigner à la conduite de l'un de ces véhicules ou comme 2^e pompier dans le cas du 1000 en autant que cet emploi respecte ses limitations fonctionnelles.
- b) Pour les fins d'assignation à titre d'emploi convenable ou équivalent à des postes d'officier sur une unité de commandement mobile (1000) et une unité de ravitaillement d'air (1600) et malgré les dispositions prévues au présent paragraphe, lorsqu'un officier est déclaré incapable médicalement d'exercer son travail régulier sur une base permanente à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le SIM peut, après consultation auprès de l'Association, l'assigner comme officier à l'un de ces véhicules en autant que cet emploi respecte ses limitations fonctionnelles.
- c) **Modalités d'assignation**
 - i) l'assignation se fait d'abord à un poste vacant sur l'appareil désigné par le SIM selon l'ordre suivant : caserne, région, service. Le choix du poste vacant peut être fait sur les quatre (4) groupes de travail, mais en débutant par le groupe de l'employé pompier à relocaliser;
 - ii) lorsqu'aucun poste n'est vacant sur l'appareil désigné, le SIM peut déplacer le pompier qui possède le moins d'ancienneté au service parmi tous les premiers conducteurs ou de 2^e pompier, selon le cas visé, sur ce type de véhicules. Dans le cas d'un officier, le SIM peut déplacer celui qui possède le moins d'ancienneté au service parmi les officiers qui occupent un poste spécifiquement identifié à cette fin dans les casernes où sont localisés ces types de véhicules;

En regard des postes de conducteur sur l'unité 6000 et 1000 et de 2^e pompier sur l'unité 1000 prévus à 23.05 a), cette disposition ne s'applique pas au pompier dont la date d'entrée à la caserne ciblée est antérieure au **26 mars 2012**;

Le pompier ainsi déplacé est assigné dans sa caserne, alors que l'officier ainsi déplacé l'est dans une autre caserne. Si le poste de l'employé pompier qui a été déplacé devient vacant au cours des deux (2) années suivantes, cet employé pompier peut le réintégrer s'il le désire;

- iii) l'employé pompier assigné en vertu du présent paragraphe ne peut d'aucune façon être déplacé par un autre employé pompier.
- d) L'employé pompier assigné conformément au présent paragraphe et dont l'appareil est mis hors service peut être réassigné selon les dispositions du présent paragraphe ou encore relocalisé temporairement sur un autre véhicule du même type.
- e) Un capitaine assigné en vertu du présent paragraphe ne peut agir qu'à titre de lieutenant à sa nouvelle caserne.
- f) Lorsqu'un officier est assigné conformément aux dispositions du présent paragraphe, il a la priorité de choix parmi les postes vacants disponibles à cette fin.
- g) L'employé pompier assigné conformément au présent paragraphe maintient tous les droits et privilèges dus à son grade à moins d'entente avec l'Association.
- h) L'employé pompier déclaré incapable médicalement d'exercer son travail régulier sur une base permanente suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle peut également être assigné sur tout poste, incluant ceux visés au sous-paragraphe 24.02 c), dans une unité administrative de soutien au SIM, ainsi que sur tout poste des sections Recherche des causes d'incendie et de l'Éducation du public.

23.06 Assignment – incapacité partielle temporaire

- a) Pour les fins d'assignment temporaire à des postes de conducteur des camions de service (8000), du citerne (6000), des véhicules d'accommodation (1400) et du poste de conducteur et de 2^e pompier sur le poste de commandement mobile (1000), malgré les dispositions prévues au présent paragraphe, lorsqu'un pompier est déclaré incapable médicalement d'exercer son travail régulier sur une base temporaire pour une durée minimale de douze (12) mois à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, et qu'il est apte à conduire un de ces véhicules, le SIM peut, après consultation auprès de l'Association, l'assigner à la conduite de ces véhicules ou comme 2^e pompier dans le cas du 1000 selon les modalités décrites au sous-paragraphe c) du présent paragraphe. Cette

assignation peut se faire dans la mesure où cet emploi respecte les limitations fonctionnelles de l'employé pompier.

Le présent sous-paragraphe s'applique également dans le cas où le pompier est affecté d'une incapacité d'une durée minimale de soixante (60) jours, s'il existe un poste vacant parmi les postes prévus au paragraphe précédent.

- b) Pour les fins d'assignation à titre d'emploi convenable ou équivalent à des postes d'officier sur une unité de commandement mobile (1000) et une unité de ravitaillement d'air (1600) et malgré les dispositions prévues au présent article, lorsqu'un officier est déclaré incapable médicalement d'exercer son travail régulier sur une base temporaire d'une durée minimale de douze (12) mois à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, et est apte à agir au poste d'officier sur l'un de ces véhicules, le SIM peut, après consultation auprès de l'Association, l'assigner comme officier sur ces véhicules selon les modalités décrites au sous-paragraphe c) du présent article. Cette assignation peut se faire dans la mesure où cet emploi respecte les limitations fonctionnelles de l'employé pompier.

Le présent sous-paragraphe s'applique également dans le cas où l'officier est affecté d'une incapacité d'une durée minimale de soixante (60) jours, s'il existe un poste vacant parmi les postes d'officier.

c) Modalités d'assignation

- i) l'assignation se fait d'abord à un poste vacant sur l'appareil désigné par le SIM selon l'ordre suivant : caserne, région, service. Le choix du poste vacant peut être fait sur les quatre (4) groupes de travail, mais en débutant par le groupe de l'employé pompier à relocaliser;
- ii) lorsqu'aucun poste n'est vacant sur l'appareil désigné, le SIM peut déplacer le pompier qui possède le moins d'ancienneté au service parmi tous les premiers conducteurs ou de 2^e pompier, selon le cas, sur ce type de véhicules. Dans le cas d'un officier, le SIM peut déplacer celui qui possède le moins d'ancienneté au service parmi les officiers qui occupent un poste spécifiquement identifié à cette fin dans les casernes où sont localisés ces types de véhicules;

En regard des postes de conducteur sur l'unité 6000 et 1000 et de 2^e pompier sur l'unité 1000 prévus à 23.06 a), cette disposition ne s'applique pas au pompier dont la date d'entrée à la caserne ciblée est antérieure **au 26 mars 2012**;

Le pompier ainsi déplacé est assigné dans sa caserne, alors que l'officier ainsi déplacé l'est dans une autre caserne. Si le poste de l'employé pompier

qui a été déplacé devient vacant au cours des deux (2) années suivantes, cet employé pompier peut le réintégrer s'il le désire;

- iii) l'employé pompier assigné en vertu du présent paragraphe ne peut être déplacé par un autre employé pompier tant qu'il n'est pas en mesure d'exercer son travail régulier.
- d) L'employé pompier assigné conformément au présent paragraphe et dont l'appareil est mis hors service peut être réassigné selon les dispositions du présent paragraphe ou encore relocalisé temporairement sur un autre véhicule du même type.
- e) Un capitaine assigné en vertu du présent paragraphe ne peut agir qu'à titre de lieutenant à sa nouvelle caserne.
- f) Lorsqu'un officier est assigné conformément aux dispositions du présent paragraphe, il a la priorité de choix parmi les postes vacants disponibles à cette fin.
- g) L'employé pompier assigné conformément au présent paragraphe maintient tous les droits et privilèges dus à son grade à moins d'entente avec l'Association.
- h) L'employé pompier déclaré incapable médicalement d'exercer son travail régulier sur une base temporaire suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle peut également être assigné sur tout poste, incluant ceux visés au sous-paragraphe 24.02 c), dans une unité administrative de soutien au SIM, ainsi que sur tout poste des sections Recherche des causes d'incendie et de l'Éducation du public.

23.07 Changement de groupe

Lorsqu'un employé pompier change d'horaire de travail, le SIM s'assure qu'il n'effectuera pas plus de cent soixante-huit (168) heures dans son cycle de travail ou quarante (40) heures selon le cas. Dans le cas contraire, le SIM lui remet en heures de congé, sur autorisation du directeur ou son représentant, le nombre d'heures effectuées en trop.

23.08 Dernier quart de travail

À la demande de l'employé pompier concerné, le dernier quart complet de travail précédant sa mutation ou ses vacances annuelles doit être fait dans sa caserne d'attache.

Le dernier quart complet est le dernier quart du groupe auquel appartient l'employé pompier avant le lundi de sa mutation ou de ses vacances.

ARTICLE 24 RÉGIMES D'ASSURANCES

24.01 Invalidité de courte durée

- a) La Ville maintient en vigueur, à ses frais, une police d'assurance, conforme avec les termes du document de la firme Sobeco daté du 24 avril 1985, garantissant à tout employé pompier qui satisfait aux conditions prévues à ladite police, dont copie est remise à l'Association, une indemnité d'invalidité de courte durée égale à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) du traitement de l'employé pompier au début de l'invalidité, pour une période de seize (16) semaines après le délai de carence en autant qu'il satisfasse aux autres conditions de ladite police.
- b) **Les dispositions prévues aux paragraphes 17 et 18 ne s'appliquent pas eu égard aux décisions de l'assureur sous réserve de l'arbitrage médical prévu au paragraphe 18.09 en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, elles s'appliquent à toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation du présent paragraphe.**

En cas de mésentente relative à l'existence d'une invalidité, la Ville verse à l'employé pompier, le cas échéant, l'équivalent de l'indemnité prévue au sous-paragraphe a) du présent paragraphe, tant qu'il n'a pas été statué sur l'invalidité de l'employé pompier conformément à la procédure prévue au paragraphe 18.09. Si au terme du processus l'employé pompier est reconnu invalide, son droit à des prestations est reconnu.

24.02 Invalidité de longue durée

a) Invalidité totale temporaire (ITT)

La Ville maintient en vigueur, à ses frais, une police d'assurance, conforme avec les termes du document de la firme Sobeco daté du 24 avril 1985, garantissant à l'employé pompier qui est atteint d'une invalidité totale temporaire et qui satisfait aux conditions prévues à ladite police, une indemnité d'invalidité de longue durée égale à un montant qui, lorsqu'ajouté à tout montant que l'employé pompier reçoit à titre de remplacement du revenu aux termes d'un régime public, totalise soixante-dix pour cent (70 %) du salaire du pompier à la date de début de l'invalidité. Aux fins du calcul de l'indemnité, le montant reçu d'un régime public qui est non imposable est ajusté à la hausse pour obtenir un équivalent sur une base imposable.

On entend par «*régime public*» :

Les régimes publics tels que ceux prévus à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'Indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi sur l'assurance automobile du Québec et le Régime des rentes du Québec.

On entend par « *médecin de la Ville* » :

Le médecin représentant la Ville à la Division du suivi des absences de la Direction de la santé et sécurité au travail du Service du Capital humain de la Ville. Cette définition n'est applicable qu'aux fins du paragraphe 24.02.

On entend par « *invalidité totale temporaire* » :

Une incapacité par suite d'une blessure corporelle d'origine accidentelle ou d'une maladie non attribuable à l'exercice de ses fonctions qui après la période d'invalidité de courte durée prévue à 24.01, empêche l'employé pompier d'exercer son propre emploi.

Malgré ce qui précède, le SIM peut affecter l'employé pompier en invalidité totale temporaire en attente d'une chirurgie à un emploi dédié défini au sous-paragraphe c) du présent article qui respecte les limitations fonctionnelles identifiées par le médecin traitant, et ce, jusqu'à la date prévue de la chirurgie. De plus, un employé pompier en invalidité totale temporaire qui en fait la demande est affecté, pour la durée de cette invalidité, à un emploi dédié défini au sous-paragraphe c) du présent article qui respecte les limitations fonctionnelles identifiées par le médecin traitant.

L'employé pompier ainsi réaffecté reçoit toutes les conditions de travail, salaire et avantages au même titre qu'un employé pompier actif du même grade et cesse de recevoir l'indemnité d'invalidité.

La participation au régime de retraite de l'employé pompier qui reçoit les prestations d'invalidité de longue durée prévues au présent paragraphe est maintenue et il bénéficie d'une exonération de ses cotisations salariales.

b) Invalidité partielle permanente (IPP)

L'employé pompier ayant fait l'objet d'une déclaration d'invalidité partielle permanente par le médecin de la Ville sera muté par le SIM à un emploi dédié défini au sous-paragraphe c) du présent article.

On entend par « *invalidité partielle permanente* » :

Une incapacité par suite d'une blessure corporelle d'origine accidentelle ou d'une maladie non attribuable à l'exercice de ses fonctions et qui empêche l'employé pompier d'exercer son propre emploi de façon permanente, mais qui lui permet d'occuper un emploi dédié défini au paragraphe c) du présent article et pour lequel il est raisonnablement qualifié en raison de sa formation ou de son expérience.

Le pompier déclaré IPP pour lequel les limitations sont convenues entre le médecin traitant et le médecin de la Ville doit obtenir une déclaration écrite de ce dernier justifiant l'incapacité permanente du pompier ainsi que ses limitations fonctionnelles à occuper tout nouvel emploi.

Si le pompier déclaré IPP refuse la mutation à l'emploi dédié effectuée conformément au sous-paragraphe c), il cessera de recevoir les prestations d'invalidité prévues au sous-paragraphe a) ci-dessus. Nonobstant ce qui précède, les prestations d'invalidité ne peuvent être interrompues s'il y a désaccord entre le médecin de la Ville et le médecin traitant quant aux limitations fonctionnelles, tant que l'arbitre médical n'a pas statué.

c) Emplois dédiés

i) Détermination des postes dédiés aux ITT ou IPP :

30 postes parmi les emplois du Service de soutien seront dédiés aux fins de l'application du présent article;

Compte tenu qu'actuellement les postes dédiés aux ITT ou IPP peuvent être occupés par des pompiers non invalides, il y aura une période de transition permettant aux titulaires actuellement en poste de conserver leur poste, et ce, jusqu'à la retraite, démission, réaffectation, etc.;

Dès qu'un poste se libère, il est mis en disponibilité (poste étoilé) pour les cas d'ITT ou IPP. Dans l'éventualité où un pompier non invalide est affecté à un poste étoilé, ce dernier est sujet à être déplacé si un nouveau cas d'ITT ou IPP se présente;

Toutefois, si aucun poste n'est disponible ou si aucun emploi ne respecte les limitations fonctionnelles de l'employé pompier invalide, le SIM crée un poste dédié temporaire d'un emploi couvert par la convention collective et y mute l'employé pompier invalide visé aux sous-paragraphe a) ou b) du présent article, en respectant les limitations fonctionnelles convenues entre le médecin traitant et le médecin de la Ville;

La gestion des postes dédiés et le nombre d'invalides réaffectés dans les postes dédiés en vertu de l'alinéa précédent ne doivent pas avoir comme conséquence de réduire le nombre de postes prévu au paragraphe 13.04;

Ainsi, si au 1^{er} juin de chaque année, des postes permanents sont vacants (incluant des postes dédiés permanents), ils sont comblés selon 13.01.

ii) Accès à d'autres postes pour les ITT ou IPP :

Le pompier déclaré ITT ou IPP peut également être placé dans un des postes mentionnés aux sous-paragraphes 23.05 a), b) ou h) ou 23.06 a), b) ou h) dans l'une des conditions suivantes :

- Dans un premier temps, il est placé dans un poste vacant;
- Si aucun poste n'est vacant, le SIM le place sur un de ces postes qui est occupé en mutant le pompier détenteur du poste ayant le moins d'ancienneté dans le service. Toutefois, le pompier détenteur du poste à la suite de l'application des paragraphes 23.05 ou 23.06 ne peut être ainsi muté;

Toutefois, le pompier ainsi placé peut être déplacé à tout moment lorsque tous les postes mentionnés aux sous-paragraphes 23.05 a), b) ou h) ou 23.06 a), b) ou h) sont déjà occupés et que le SIM désire assigner (au sens de 23.06) ou placer un pompier dans un emploi convenable (au sens de 23.05) qui est occupé par le pompier. Le SIM déplace alors dans un emploi dédié (24.02 c) i)) le détenteur du poste identifié détenant le moins d'ancienneté.

iii) Procédure de réaffectation d'un ITT ou IPP à un emploi dédié :

1. Le médecin de la Ville, conjointement avec le médecin traitant, identifient les limitations fonctionnelles du pompier invalide;
2. Le gestionnaire du SIM identifie les emplois que l'ITT ou l'IPP peut occuper compte tenu de ses limitations fonctionnelles, qu'il soit en mesure d'occuper toutes les tâches de l'emploi dédié ou une partie importante des tâches seulement.
3. Par la suite, le poste dédié est obtenu selon les modalités suivantes :
 - i. la mutation se fait d'abord à un poste dédié vacant;
 - ii. lorsque tous les postes dédiés sont occupés, le SIM peut déplacer le pompier non invalide affecté sur un de ces postes **depuis le 26 mars 2012** en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté au service parmi tous les titulaires d'un poste dédié;
 - iii. l'employé pompier invalide qui a été muté en vertu du présent article ou celui assigné à un emploi convenable ne peut être déplacé par un autre employé pompier tant qu'il n'est pas en mesure d'exercer son travail régulier.

4. Le gestionnaire du SIM procède à l'évaluation du profil personnel de l'employé pompier déclaré IPP (aptitude et habileté personnelles, formation, expérience, etc.) lui permettant d'occuper un des emplois **dédiés identifiés** au sous-paragraphe 2.
5. Avant d'occuper son nouvel emploi, l'employé pompier déclaré ITT ou IPP reçoit, au besoin, une mise à niveau de ses connaissances et/ou une formation spécifique reliée à l'emploi lui étant assigné.

Pendant la période de réintégration à l'emploi dédié, c'est-à-dire entre la date à laquelle le médecin de la Ville le déclare ITT ou IPP et la date de début de la formation sur le poste dans lequel il sera réintégré, la Ville maintient les prestations d'invalidité prévues au sous-paragraphe a) du présent paragraphe.

À partir de la date du début de la formation et pour toute la période pendant laquelle l'employé pompier occupe le poste dédié, la Ville maintient toutes les conditions de travail, salaire et avantages de l'employé au même titre qu'un employé pompier actif du même grade.

6. Le pompier invalide, réaffecté à un emploi dédié, qui subit ou risque de subir une détérioration de son état de santé l'empêchant d'exercer en partie ou en totalité l'emploi pour lequel il a été réassigné est sujet à une réévaluation de sa situation. Cette réévaluation s'effectuera selon les termes du présent paragraphe comme s'il s'agissait d'une nouvelle situation.

Description des emplois dédiés :

Les emplois du Service de soutien seront décrits de façon détaillée. La description comprendra notamment les tâches, les responsabilités, la formation et l'expérience requise, la nature des efforts, etc. Ces descriptions seront préparées par la Ville et feront l'objet d'une approbation par l'Association.

d) Invalidité totale permanente (ITP)

On entend par « *invalidité totale permanente* » :

Une incapacité par suite d'une blessure corporelle d'origine accidentelle ou d'une maladie qui empêche l'employé pompier d'exercer l'emploi pour lequel il est raisonnablement qualifié par ses études, sa formation ou son expérience et qui durera vraisemblablement jusqu'à son décès.

On entend par « *traitement* » :

Le salaire à taux horaire normal, les bonis d'ancienneté, la prime reliée à l'horaire de travail et le salaire pour la fonction supérieure de l'employé pompier.

La Ville établit et maintient en vigueur, à ses frais, une police d'assurance, garantissant ce qui suit à l'employé pompier qui est atteint d'une invalidité totale permanente et qui satisfait aux conditions prévues à ladite police :

- i) Dans la mesure où l'invalidité de l'employé pompier ne résulte pas de l'exercice de ses fonctions, les prestations d'invalidité correspondent à 70 % de son traitement au début de l'invalidité.

Le montant de ces prestations est réduit des autres revenus et prestations qui sont payables à l'employé pompier à titre de remplacement du revenu et dont la source est l'une des suivantes :

- Toute rémunération ou tout paiement reçus de la Ville, à l'exclusion de tout montant versé dans le cadre d'un programme de réintégration au travail;
- La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- Le Régime des rentes du Québec (rente d'invalidité);
- Le Régime de pensions du Canada (rente d'invalidité);
- La Loi sur l'assurance automobile du Québec;
- Tout autre régime public de source gouvernementale.

Toutefois, le montant de prestations d'invalidité ne peut excéder 85 % du traitement de l'employé pompier au début de l'invalidité augmenté des autres revenus et prestations qui lui sont payables à titre de remplacement du revenu et dont la source est l'une des suivantes :

- Toute rémunération ou tout paiement reçus de la Ville;
- La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- Le Régime des rentes du Québec (rente d'invalidité);
- Le Régime de pensions du Canada (rente d'invalidité);
- La Loi sur l'assurance automobile du Québec;
- Tout autre régime public de source gouvernementale;
- Tout régime de retraite de la Ville.

- ii) Dans la mesure où l'invalidité de l'employé pompier résulte de l'exercice de ses fonctions, le paragraphe 10.01 de la convention collective s'applique. Si le droit aux indemnités de remplacement de revenu versées par la CNESST s'éteint, l'employé pompier reçoit des prestations d'invalidité qui correspondent à 75 % de son traitement au début de l'invalidité.

Le montant de ces prestations est réduit des autres revenus et prestations qui sont payables à l'employé pompier à titre de remplacement du revenu et dont la source est l'une des suivantes :

- Toute rémunération ou tout paiement reçus de la Ville, à l'exclusion de tout montant versé dans le cadre d'un programme de réintégration au travail;
- La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- Le Régime des rentes du Québec (rente d'invalidité);
- Le Régime de pensions du Canada (rente d'invalidité);
- La Loi sur l'assurance automobile du Québec;
- Tout autre régime public de source gouvernementale.

Toutefois, le montant de prestations d'invalidité ne peut excéder 85 % du traitement de l'employé pompier au début de l'invalidité augmenté des autres revenus et prestations qui lui sont payables à titre de remplacement du revenu et dont la source est l'une des suivantes :

- Toute rémunération ou tout paiement reçus de la Ville;
- La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- Le Régime des rentes du Québec (rente d'invalidité);
- Le Régime de pensions du Canada (rente d'invalidité);
- La Loi sur l'assurance automobile du Québec;
- Tout autre régime public de source gouvernementale;
- Tout régime de retraite de la Ville.

La participation au régime de retraite de l'employé pompier qui reçoit les prestations d'invalidité de longue durée prévues au présent sous-paragraphe est maintenue et il bénéficie d'une exonération de ses cotisations salariales.

L'assureur cesse de verser les prestations d'invalidité prévues au présent sous-paragraphe lorsque l'employé pompier atteint l'âge de 60 ans à compter duquel il a droit à la rente prévue au régime de retraite.

e) Rechute ou récurrence en cas d'invalidité de longue durée

L'employé pompier qui, après être revenu à son travail régulier, s'absente à nouveau du travail pour une blessure ou une maladie susmentionnées, dans une période de quatre-vingt-dix (90) jours de son retour au travail, est réputé voir sa période d'invalidité initiale se poursuivre, sauf si cette nouvelle absence est attribuable à une blessure ou une maladie complètement étrangères à la cause de l'absence précédente.

f) Cessation des prestations d'invalidité

L'employé pompier invalide cesse d'être admissible aux indemnités d'invalidité prévues au sous-paragraphe a) du présent article lorsqu'il atteint l'âge obligatoire de retraite tel que prévu au règlement du régime de retraite qui lui est applicable.

L'employé pompier déclaré invalide temporaire ou invalide partiel permanent n'aura pas le droit aux prestations d'invalidité longue durée prévues au sous paragraphe d) ci-dessus.

g) Remboursement des frais exigés par un médecin

Tous frais monétaires exigés par un médecin à l'employé pompier pour établir un rapport médical suite à une demande d'information de la compagnie d'assurance pour toute invalidité de plus de dix-sept (17) semaines sont remboursés par l'assureur à l'employé pompier dans les quinze (15) jours suivant la demande faite par l'employé.

Mode de fonctionnement :

1. Frais remboursables : les frais sujets à remboursement sont ceux qui sont exigés par un médecin pour établir un rapport médical qui fait suite à une demande d'information de la part de l'assureur pour toute invalidité de plus de dix-sept (17) semaines;

Les frais exigés par un médecin durant les dix-sept (17) premières semaines demeurent toutefois à la charge de l'employé pompier;

2. Présentation de la note de frais : le reçu ou l'original de la note de frais du médecin qui établit un rapport médical est joint au rapport médical et transmis à l'assureur;
3. Analyse et remboursement : sur réception, l'assureur analyse la note de frais et procède au paiement s'il y a lieu. Le paiement découlant de la note de frais sera effectué par l'émission d'un chèque et posté à l'adresse de l'employé. Le remboursement effectué par l'assureur sera fait dans les quinze (15) jours suivant la réception de la note de frais.

h) Période d'attente de la prestation d'invalidité de l'assureur

La Ville s'engage à prendre les dispositions nécessaires pour que l'employé pompier invalide ne soit pas pénalisé financièrement lors de retard de paiement pour des raisons d'ordre administratif.

La Ville garantit, sous forme d'avances, le versement des deux (2) payes suivant la date du début de l'invalidité de courte durée. L'employé pompier doit cependant

rembourser à la Ville, dès son retour au travail, le montant de rémunération reçu en trop.

Dans le cas où l'employé pompier visé aux paragraphes 24.01 ou 24.02 ne reçoit pas ses prestations d'invalidité dans les trente (30) jours de leur exigibilité, la Ville lui avance une somme correspondant au montant de la prestation d'invalidité à recevoir de l'assureur. Une telle avance n'est cependant pas versée en regard de la période des deux (2) payes mentionnées ci-dessus.

La Ville ne procédera pas à une telle avance dans le cas où le retard serait dû à la négligence de l'employé pompier invalide de remettre dans un délai raisonnable les formulaires de déclaration de l'employé et du médecin traitant dûment complétés.

Afin de se prévaloir de l'avance, l'employé pompier devra compléter le formulaire « Convention relative au remboursement d'avance (s) de fonds ». Si la demande de réclamation est acceptée par l'assureur, le montant de l'avance salariale sera retenu de la prestation d'invalidité payable par l'assureur. Toutefois, si la demande de réclamation est refusée par l'assureur, l'employé pompier devra rembourser l'avance salariale à la Ville.

i) Procédure de grief et d'arbitrage

Les dispositions prévues aux paragraphes 17 et 18 ne s'appliquent pas eu égard aux décisions de l'assureur sous réserve de l'arbitrage médical prévu au paragraphe **18.09 en faisant les adaptations nécessaires**. Toutefois, elles s'appliquent à toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation du présent paragraphe.

En cas de mésentente relative à l'existence d'une invalidité, la Ville verse à l'employé pompier, le cas échéant, l'équivalent de l'indemnité prévue aux sous-paragraphes a) et d) du présent article, tant qu'il n'a pas été statué sur l'invalidité de l'employé pompier conformément à la procédure prévue au paragraphe **18.09**. Si au terme du processus l'employé pompier est reconnu invalide, son droit à des prestations est reconnu.

j) Mesures transitoires

Employé pompier issu de l'ancienne Ville de Montréal :

L'employé pompier dont l'invalidité a débuté le ou avant le 25 novembre 2005 et qui est déclaré IPP après cette date continuera de recevoir une rente d'invalidité du régime de retraite et ne pourra être muté dans un poste dédié aux IPP.

L'employé pompier dont l'invalidité a débuté après le 25 novembre 2005 et qui est déclaré IPP après cette date pourra être muté dans un poste dédié aux IPP prévu au sous-paragraphe 24.02 c).

Employé pompier issu d'une ancienne ville de banlieue :

L'employé pompier dont l'invalidité a débuté après le 25 septembre 2003 et est déclaré IPP après cette date pourra être muté dans un poste dédié aux IPP prévu au sous-paragraphe 24.02 c).

24.03 Assurance-vie

La Ville maintient en vigueur, à ses frais, une police d'assurance garantissant aux ayants droit de l'employé pompier qui satisfait aux conditions prévues à ladite police, dont copie est remise à l'Association, une indemnité au décès égale à quinze pour cent (15 %) du salaire du pompier classe 1 selon l'échelle applicable. La Ville cesse sa participation aux assurances dès le moment où l'employé pompier n'est plus à l'emploi du SIM. Toutefois, l'employé pompier retraité peut la maintenir à ses frais jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est celui en vigueur au premier janvier de l'année du décès.

24.04 Partage du coût des assurances et assurances additionnelles

- a) **Les parties se partagent annuellement l'ensemble des coûts des assurances collectives assumées par la Ville et par l'Association à raison de 65 % par la Ville et 35 % par l'Association à compter du 1^{er} janvier 2021.**

À cette fin, les parties s'échangent les informations requises et conviennent de la méthodologie pour le calcul annuel des montants devant être assumés par chacune d'elles.

- b) **La Ville offre les garanties d'assurance suivantes :**

- **invalidité de courte durée - article 24.01 a);**
- **invalidité de longue durée - article 24.02a) et 24.02d);**
- **assurance-vie – article 24.03.**

- c) **L'Association offre les garanties d'assurances additionnelles suivantes :**

- **assurance vie additionnelle;**
- **assurance-maladie;**
- **assurance dentaire.**

- d) **La Ville contribue aux assurances additionnelles en versant à l'Association, le dernier jour de chaque mois, un douzième de la somme requise afin que le partage prévu au sous-paragraphe a) soit respecté.**

- e) **L'Association remet à la Ville copie du contrat d'assurance contracté en application du présent paragraphe.**

- f) La Ville maintient en vigueur pour les employés pompiers retraités des ex-services d'incendie des ex-villes les couvertures d'assurance auxquelles ils ont droit en tant que retraités selon les termes et conditions des régimes d'assurances ou des conventions collectives qui régissaient ces couvertures avant la date de signature de la précédente convention collective. Les frais sont assumés selon les partages de coûts prévus par lesdits termes et conditions.
- g) La Ville maintient également en vigueur pour les employés pompiers retraités de l'ex-service d'incendie de l'ex-Ville de St-Laurent les couvertures d'assurance auxquelles ils ont droit en tant que retraités selon les termes et conditions des régimes d'assurances collectives qui régissaient ces couvertures avant la date de signature de la précédente convention collective. Les frais sont assumés selon les partages de coûts prévus par lesdits termes et conditions.

Les dispositions prévues aux sous-paragraphes d) et e) s'appliquent aux employés pompiers retraités qui ont pris leur retraite avant le 1^{er} janvier 2006.

24.05 Assurances des services d'incendie des ex-villes

Tous les employés pompiers des services d'incendie des ex-villes absents du travail depuis le 25 septembre 2003, pour toute raison autre que pour les vacances annuelles, bénéficient des protections prévues pour ces situations dans les contrats d'assurance collective et les conventions collectives en vigueur avant la date d'application, jusqu'à la date de leur retour effectif au travail.

ARTICLE 25 RECLASSIFICATION

25.01

Si la Ville procède, au cours de la présente convention, à toute reclassification des fonctions prévues dans le certificat d'accréditation de l'Association, elle s'engage à soumettre ce projet de reclassification à l'Association. À défaut d'entente, la reclassification est sujette au mode de règlement de grief et à l'arbitrage.

ARTICLE 26 UNIFORMES

26.01 Allocation des uniformes

- a) Les uniformes sont attribués selon un système par points. Les points sont accordés annuellement comme suit : quatre cent quatre-vingt-dix (490) points pour tous les employés pompiers à l'**exception de leur première et deuxième année.**

- b) Le nombre de points prévus au sous-paragraphe précédent est accordé à l'employé pompier au 1^{er} janvier de chaque année. Le 31 décembre d'une année, l'employé pompier peut reporter à l'année suivante un maximum de 50 % des points qu'il avait en banque le 1^{er} janvier de cette année. Les points qui n'ont pu être reportés ne sont ni monnayables ni utilisables.
- c) La valeur en points de chaque pièce d'uniforme est établie de la façon suivante :

PIÈCES D'UNIFORME	VALEUR EN POINT
Insigne	*
Képi quatre-saisons	*
Pantalon d'uniforme de sortie quatre-saisons	*
Pantalon de travail	*
Manteau quatre-saisons	*
Chandail polo manches courtes	*
Foulard	*
Souliers de sortie	*
Souliers de sécurité	*
Bottillons de sécurité	*
Ceinture de cuir	*
Paire de gants de cuir	*
Cravate	*
Chemise bleu foncé à manches courtes avec identification	*
Chemise bleu foncé à manches longues avec identification	*
Couvre-chaussures	*
T-shirt à manches courtes	*
Bermuda	*
Casquette	*
Tricot	*
Bas marine	*
Tunique	*
Une paire d'épaulettes sans identification	*
Écussons	*
Jupe quatre-saisons	*
Chapeau d'hiver Yukon (grandeur képi)	
Chausson pompier (Bama)	
Sac de transport (S.I.M.) Écusson argent	
Ensemble de sous-vêtements d'hiver	

* Le nombre de points pour chaque pièce d'uniforme est égal au dernier prix payé par le SIM, un point étant égal à un (1) dollar.

24.02), suspension disciplinaire, congés parentaux et congés prévus à l'article 8, libérations (paragraphe 5.07), service militaire (article 15).

Malgré le paragraphe précédent, les membres élus de l'Association peuvent, au besoin, obtenir les pièces d'uniforme requises pour une activité de représentation.

26.08

L'employé pompier s'engage à prendre possession de ses pièces d'uniforme telles que commandées. Le SIM permet à l'employé pompier qui le désire, à raison d'un maximum d'une (1) fois l'an, l'essayage des pièces d'uniforme qu'il veut commander. Si elles ne lui font pas, l'employé pompier doit, à ses frais, les faire modifier ou les faire remplacer.

26.09

L'essayage et la distribution des pièces d'uniforme se font sur les heures de travail de l'employé pompier, selon une directive du SIM. L'officier en service accuse réception des pièces d'uniforme des pompiers de son groupe et en assure la distribution.

26.10

Le comité de santé et sécurité du travail reconnaît que les bottes de caoutchouc indiquées au paragraphe 26.04 sont utilisées lorsque le travail requiert le port de chaussures de sécurité.

26.11

- a) L'employé pompier doit entretenir et entreposer les pièces d'équipement identifiées au paragraphe 26.04 conformément aux directives administratives du SIM.

Les équipements prévus au présent paragraphe, endommagés, perdus ou volés à l'occasion du service, sont remplacés aux frais du SIM sauf si le SIM peut prouver qu'il y a eu négligence de la part de l'employé pompier. Ce dernier transmet, en même temps que sa demande de remplacement de pièces d'équipement, un rapport signé attestant des circonstances de la perte, du vol ou du bris de ladite pièce.

- b) Les pièces d'uniforme sont la propriété de l'employé pompier.

ARTICLE 27 ANCIENNETÉ

27.01 Ancienneté occupationnelle

- a) L'« ancienneté occupationnelle » est utilisée aux seules fins de l'article 14 et signifie l'ancienneté accumulée en vertu du sous-paragraphe 1.02 b) moins le

nombre d'années pendant lesquelles l'employé pompier s'est prévalu du paragraphe 9.18. Cette ancienneté est utilisée aux seules fins de promotion.

- b) L'employé pompier malade, absent en raison d'un accident du travail ou absent pour l'une des raisons prévues à la convention collective, est considéré comme ayant agi en fonction supérieure si, avant son absence, il n'avait pas signifié son intention de se prévaloir du paragraphe 9.18.
- c) Lorsqu'un employé pompier devient éligible à une fonction supérieure, la date à laquelle il est réputé avoir agi en fonction supérieure est celle correspondant au lundi marquant le début du cycle de travail suivant immédiatement la date de publication de la liste d'éligibilité.
- d) Aux fins de calcul de l'ancienneté occupationnelle, l'employé pompier éligible qui s'est prévalu du paragraphe 9.18 de la convention collective est réputé avoir cessé de se prévaloir du paragraphe 9.18 le dimanche marquant la fin du dernier cycle de travail le plus rapproché de la date prévue pour ladite promotion.
- e) Aux fins des sous-paragraphes c) et d), le cycle de travail est celui indiqué à l'annexe « A ».

27.02 Acquisition et perte du droit d'ancienneté

- a) L'ancienneté s'acquiert à compter de la date du premier jour de travail à l'emploi de la Ville comme employé pompier.
- b) Pour l'employé pompier embauché avant le 1^{er} janvier 1981, l'ancienneté s'acquiert dès l'embauche à compter de la date du premier jour de travail à l'emploi de la Ville comme employé pompier.
- c) Les droits d'ancienneté se perdent pour les seules raisons suivantes :
 - i) départ volontaire sans avoir au préalable obtenu un permis d'absence du SIM;
 - ii) congédiement pour cause juste et suffisante.

27.03 Raisons reconnues par la convention

Les absences suivantes sont reconnues par la convention et n'interrompent d'aucune manière l'accumulation de l'ancienneté d'un employé pompier :

- a) Absence, avec ou sans traitement, causée par maladie, accident, suspension administrative et suspension disciplinaire;
- b) Autre absence ou congé, avec ou sans traitement, autorisé en vertu de la convention ou par la Ville.

27.04 Maintien des avantages sociaux et autres

Lorsqu'un employé pompier s'absente pour l'une ou l'autre des raisons précitées, la Ville, en plus de continuer à lui reconnaître ses droits d'ancienneté, maintient tous ses avantages sociaux et autres prévus à la convention collective.

ARTICLE 28 DIRECTIVES ET INFORMATIONS

28.01

Le SIM communique, au besoin, dans les casernes et locaux du service, des renseignements, des informations sur la répartition du personnel et des directives nécessaires au bon fonctionnement du service. L'Association reçoit à son siège social copie des documents précités.

28.02

Le SIM fait parvenir à l'Association la liste de tous les employés pompiers en service au 1^{er} mai de chaque année. Cette liste est dressée par ordre alphabétique et les renseignements suivants y apparaissent : nom et prénom de l'employé pompier, son numéro de matricule, sa caserne, son grade, son ancienneté au SIM et sa date de service (avantages). Cette liste est transmise à l'Association vers le 15 juin de chaque année.

ARTICLE 29 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

29.01

Un comité de relations professionnelles, composé d'un maximum de quatre (4) représentants du SIM et de quatre (4) représentants de l'Association est formé. Le mandat du comité est d'entendre et d'étudier les représentations du SIM ou de l'Association concernant les questions relatives aux uniformes, à l'accès à l'égalité et à la prévention.

De plus, le comité peut décider de référer toute question d'ordre professionnel à un sous-comité qu'il créé.

Les règles de fonctionnement du comité sont déterminées paritairement lors de la première rencontre.

29.02

Le mandat du comité est également :

- a) d'entendre et d'étudier les représentations du SIM ou de l'Association relativement à l'application et l'interprétation de la convention collective;
- b) de formuler au directeur toute recommandation utile en matière de formation et de perfectionnement, de promotion et de planification de la relève, de mutation et d'affectation;
- c) d'étudier toute question d'ordre professionnel;
- d) d'examiner l'évolution des régimes d'avantages sociaux;
- e) de recommander au directeur la liste des cours préautorisés aux fins d'application de l'article 7;
- f) **d'effectuer le suivi de l'application du nouvel horaire de travail instauré à compter du 4 janvier 2021.**

29.03

Le comité siège pendant les heures normales de travail et se réunit une (1) fois par mois ou suivant les besoins à la demande de l'une ou l'autre des parties.

29.04

Une entente intervenue entre les parties au comité lie ces dernières et est incorporée à la convention collective sous forme de lettre d'entente.

ARTICLE 30 CHANGEMENTS TECHNIQUES

30.01

Aucun employé pompier n'est congédié ou mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif du SIM ainsi que dans les procédés de travail.

ARTICLE 31 PREMIERS RÉPONDANTS

31.01 Offre de service premiers répondants

a) Offre de service

L'employé pompier peut agir à titre de premier répondant aux conditions suivantes :

- i) l'employé pompier a reçu la formation menant à sa certification de premier répondant;
- ii) l'employé pompier a été nommé premier répondant par le SIM.

b) Formation et nomination

Les frais d'admission, d'inscription, de certification et de maintien de la certification sont assumés par le SIM **s'il y a lieu** et les dispositions du paragraphe 7.02 s'appliquent.

Le SIM peut en tout temps exiger d'un employé pompier premier répondant qu'il participe à une formation d'appoint.

Le SIM forme les employés pompiers **qui ne possèdent pas la certification et qui sont** en attente de formation par ordre d'ancienneté.

Parmi les candidats formés et certifiés, la nomination par le SIM se fera dans le respect de l'ancienneté. L'ancienneté est établie par liste, en fonction des cohortes de formation.

bb) À compter du 30 avril 2021, les employés pompiers sont nommés premiers répondants de la manière suivante :

- i) **Le processus de nomination de pompiers premiers répondants prévu aux troisième et quatrième alinéas du sous-paragraphe b) est maintenu**

jusqu'à concurrence du nombre de premiers répondants à remplacer pour maintenir le nombre minimal de 1 725;

- ii) **Les pompiers temporaires embauchés qui ne sont pas certifiés premier répondant suivent le processus prévu au sous-paragraphe i), mais ceux qui sont certifiés peuvent être nommés comme premiers répondants conformément au sous-paragraphe iii);**
- iii) **Après que le processus prévu au sous-paragraphe i) a été appliqué pour maintenir le nombre minimal de 1 725 premiers répondants, la Ville peut nommer les pompiers temporaires qui sont certifiés premiers répondants par ordre d'ancienneté entre eux et, lorsqu'ils ont la même date d'entrée, par leur ordre alphabétique, qu'ils aient été nommés ou non entre-temps sur des postes vacants de pompiers réguliers permanents, à la condition que la Ville nomme en nombre égal les employés pompiers ayant le plus d'ancienneté sur la liste servant au processus prévu au sous-paragraphe i).**

c) Types d'appels

L'employé pompier qui agit comme premier répondant répond aux situations cliniques de priorité 1 du système de traitement des appels reconnu par le Ministère de la santé et des services sociaux. Les priorités 1 sont déterminées par la Table des Directeurs médicaux régionaux des services préhospitaliers.

d) Réponse aux appels

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

e) Nombre de premiers répondants par véhicule d'intervention

Un minimum de deux (2) employés pompiers certifiés et nommés premiers répondants sont affectés sur un véhicule d'intervention désigné par le SIM pour assurer le service de premiers répondants.

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.

f) Rapports d'intervention pré hospitalière (RIP) et contrôle de qualité

L'employé pompier 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.

L'employé 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 jusqu'à concurrence de quarante (40) minutes de temps supplémentaire pour le terminer.

31.02 Service à la population

Tant que le SIM offre le service de premiers répondants, il s'engage à maintenir un **minimum de 1 725** employés pompiers formés et certifiés.

En prévision des départs d'employés pompiers, le SIM forme des employés pompiers en surplus afin de pallier à ces départs. L'employé pompier ainsi formé n'a droit au **saire et à la prime** en vertu **respectivement des sous-paragraphes 2.01b) et 2.02 b)** qu'à compter de sa nomination. Cette nomination doit survenir au plus tard dans les sept (7) jours suivant ce départ.

L'employé pompier certifié premier répondant est tenu d'agir comme premier répondant pour la durée de sa certification lorsque requis par le directeur ou son représentant.

31.03

Dans l'éventualité où il y aurait annuellement plus de 50 000 appels premiers répondants sur le territoire desservi par le SIM, les parties conviennent de s'entendre sur les aménagements nécessaires afin de garantir et maintenir le niveau de service, au 30 janvier 2007, de la mission principale du SIM et ce, de façon récurrente, en conformité avec la *Loi sur la sécurité incendie du Québec* et les orientations ministérielles qui en découlent.

31.04 Mesures transitoires

Sous réserve de ce qui suit, à compter du 1^{er} janvier 2021, un employé pompier ne peut refuser sa nomination à titre de premier répondant :

- a) **Un employé pompier qui, en date du 27 octobre 2020, ne s'est pas porté volontaire pour agir à titre de premier répondant ou qui n'a pas fait une demande de formation au responsable de la division des premiers répondants alors que son ancienneté lui aurait permis de devenir premier répondant, devra confirmer par écrit auprès du directeur ou son représentant qu'il ne désire pas agir comme premier répondant au plus tard le 31 janvier**

2021. À défaut de ce faire, cet employé pompier ne pourra pas refuser d'être nommé premier répondant.

- b) Un employé pompier qui agit comme premier répondant en date du 27 octobre 2020 peut, au plus tard le 31 janvier 2021, aviser par écrit le directeur ou son représentant qu'il n'entend plus agir à ce titre après le 31 décembre 2021.**
- c) L'employé pompier qui a confirmé ou avisé par écrit en vertu des paragraphes a) et b) qu'il ne désire pas ou plus agir comme premier répondant peut par la suite demander par écrit d'être formé pour agir comme premier répondant. Sa nomination subséquente à titre de premier répondant sera alors irrévocable, comme toute autre nomination à ce titre faite à compter du 1^{er} janvier 2021.**

ARTICLE 32 SANTÉ ET SÉCURITÉ

32.01

Un comité de santé et sécurité composé de cinq (5) représentants du SIM et de cinq (5) représentants de l'Association est formé. Il se réunit durant les heures normales de travail et son mandat consiste à :

- a) analyser les causes et circonstances des accidents survenus au cours des mois précédents;**
- b) observer les conditions dans lesquelles le travail est exécuté afin de dépister les causes d'accidents;**
- c) recommander au directeur toute mesure permettant de réduire ou éliminer les risques d'occurrence ou de récurrence d'accidents ou de récurrences, de même que toute mesure permettant d'en réduire les impacts pour les employés pompiers et le SIM;**
- d) recommander au directeur la formation nécessaire et adaptée à l'employé pompier absent du travail depuis plus d'une année;**
- e) recommander au directeur la formation d'appoint visée au sous-paragraphe 23.03 f) vi).**
- f) étudier et recommander aux parties, avant le 31 décembre 2022, l'opportunité de mettre en place un programme de dépistage des maladies**

professionnelles et autres problèmes de santé rencontrés par les employés pompiers.

Les règles de la politique de la Ville en santé et sécurité du travail qui est en vigueur à la Ville au moment de la signature de la convention collective et les règles de fonctionnement du comité sont établies à l'annexe C.

32.02

- a) La Ville maintient dans toutes les casernes et locaux du SIM une trousse nécessaire aux premiers soins.
- b) 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.

32.03

La Ville s'assure du bon fonctionnement des dispositifs de sécurité des véhicules du SIM. Elle s'assure également de la conformité de ses véhicules aux lois et règlements en vigueur.

32.04

Le SIM forme deux (2) employés secouristes par groupe de travail dans chacune des casernes où il n'y a pas un minimum de deux (2) employés pompiers premiers répondants.

Dans tous les autres établissements du SIM au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* dans lesquels des employés-pompiers travaillent, le SIM s'engage à fournir deux (2) employés de la Ville comme secouriste en milieu de travail.

32.05 Représentant à la prévention

Attendu la volonté des parties relativement à la mise en application des dispositions contenues dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*;

Attendu que les parties considèrent les structures actuelles en santé et sécurité du travail conformes à leurs besoins;

Attendu que les parties s'entendent pour que le certificat d'accréditation tienne lieu d'établissement pour le fonctionnement en santé et sécurité du travail;

- a) L'Association s'assure qu'il y ait toujours un (1) représentant à la prévention désigné par elle en service sur chaque quart de travail.

- b) Le rôle du représentant à la prévention consiste à :**
- i)** inspecter annuellement les lieux de travail avec un (1) représentant du SIM;
 - ii)** recevoir copie des avis d'accidents et enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
 - iii)** identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les employés pompiers;
 - iv)** faire les recommandations nécessaires au comité de santé et sécurité;
 - v)** assister l'employé pompier dans l'exercice des droits qui lui sont reconnus par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et les règlements d'application de ces Lois;
 - vi)** intervenir lorsqu'un employé pompier exerce un droit de refus;
 - vii)** accompagner l'inspecteur de la Commission de la santé et la sécurité du travail à l'occasion des visites d'inspection;
 - viii)** participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les employés pompiers, de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail;
 - ix)** être présent sur les lieux d'intervention de deux (2) alertes ou plus, sur les lieux d'intervention où des produits chimiques sont impliqués et sur les lieux de toute intervention où la présence d'un chef qui représente la Section SST est requise pour observer et signaler, s'il y a lieu, au chef à la santé et sécurité sur place, des mesures sécuritaires dans les circonstances;
 - x)** participer au programme de formation recommandé par le comité santé et sécurité au travail.
- c) Dans l'accomplissement de sa tâche, le représentant à la prévention est autorisé à s'absenter sans perte de traitement. Le total hebdomadaire des heures d'absence ainsi autorisées ne peut excéder cent cinquante (150) heures, non cumulables; et ce, pour la totalité des représentants à la prévention.**

Lors de ces absences, tous les frais sont assumés par l'Association à l'exception des coûts de remplacement du représentant à la prévention.

Le représentant à la prévention produit un rapport détaillé de ses activités au comité santé et sécurité.

d) Le SIM fournit pour les représentants à la prévention les équipements suivants :

- 10 paires de bottes de caoutchouc;
- 10 survêtements protecteurs;
- 10 casques protecteurs;
- 10 paires de gants de travail;
- 10 cagoules;
- 10 dossards permettant l'identification du représentant à la prévention;
- 10 parties faciales.

Un véhicule équipé d'un appareil de protection respiratoire isolant et autonome, d'une lampe de sûreté et d'un émetteur-récepteur est également mis à leur disposition.

Le SIM est responsable de la maintenance, du renouvellement de ce véhicule, ainsi que de son approvisionnement en essence.

ARTICLE 33 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

33.01

Sur demande écrite, la Ville accorde un congé sans traitement d'au moins vingt (20) jours et d'au plus trente (30) jours à tout employé pompier qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale ou municipale.

33.02

L'employé pompier élu peut bénéficier d'un (1) congé sans traitement pour la durée de son mandat comme député fédéral, provincial ou comme membre du conseil d'une municipalité.

33.03

À la fin de son mandat, il peut être réadmis comme employé pompier à la condition que son état de santé soit jugé acceptable par les médecins de la Ville. Cet employé pompier peut réintégrer ses fonctions au grade qu'il détenait avant son départ.

ARTICLE 34 DROITS ACQUIS

34.01

Sous réserve que les dispositions prévues à la présente convention collective priment, les employés pompiers conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent à titre de conditions de travail qui ne sont pas spécifiquement prévues à la présente convention collective.

34.02

La Ville continue de fournir gratuitement, aux employés pompiers en service, un espace de stationnement près de la caserne où ils sont assignés en autant qu'un tel espace soit disponible. Cet avantage est automatiquement annulé s'il y a changement de vocation du terrain disponible ou encore que la Ville transforme ledit terrain en un stationnement tarifé.

ARTICLE 35 PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

35.01

Le SIM et l'Association s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour favoriser l'égalité en emploi.

ARTICLE 36 CONTRÔLE MÉDICAL

36.01

Dans tous les cas et aussi souvent que nécessaire, la Ville peut faire examiner l'employé pompier par le médecin de son choix. Ce dernier décide si l'absence est motivée et détermine la date de retour au travail, sauf dans les cas d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

Toutefois, lorsque l'employé pompier bénéficie de prestations d'assurances en raison d'une absence de courte ou de longue durée (paragraphes 24.01 ou 24.02), la Ville donne un avis d'au moins quarante-huit (48) heures à l'employé pompier ainsi convoqué.

36.02

L'employé pompier victime d'une maladie non professionnelle est tenu d'indiquer à son officier supérieur le lieu où il se trouve afin que la Ville puisse exercer le contrôle requis.

36.03

L'employé pompier qui s'absente pour une période supérieure au délai de carence doit fournir, sur demande de la Ville, un certificat médical.

36.04

L'employé pompier qui ne se présente pas au travail pour raison de santé doit prévenir son officier-commandant au moins une (1) heure avant le début de son quart de travail, sauf impossibilité dont la preuve lui incombe.

36.05

- a) L'employé pompier absent de son travail pour raison de santé et qui a fait une réclamation d'invalidité auprès de **l'assureur**, ne peut reprendre le service qu'après **avoir reçu un certificat de retour au travail de son médecin traitant et l'avoir transmis à l'assureur et au directeur ou son représentant**, et ce, dès qu'il est apte médicalement au travail, sauf s'il s'agit d'un samedi, d'un dimanche ou d'un jour **férié ou en dehors des heures d'ouverture de l'assureur**. Dans ces cas, il peut reprendre le service **après avoir présenté son certificat de retour au travail à l'officier-commandant et doit le transmettre à l'assureur et au directeur ou son représentant lors du jour ouvrable suivant**.
- b) Sans préjudice aux mesures disciplinaires qui peuvent être prises contre l'employé pompier qui ne se conforme pas au sous-paragraphe a), le SIM accepte en service un employé pompier dès son retour au travail, même si celui-ci n'a pas **transmis le certificat de retour au travail à l'assureur et au directeur ou son représentant ou ne l'a pas présenté à l'officier-commandant, selon le cas**. Cependant, l'employé pompier doit se conformer au sous-paragraphe a) pour être accepté en service les jours subséquents.

36.06

Lors d'une visite à la Division du bureau de santé de la Direction santé, sécurité et mieux-être du Service des ressources humaines de la Ville, le médecin remet à l'employé pompier un document en deux (2) copies indiquant soit la date de retour au travail, soit la date d'une visite subséquente à **cette division**. Une (1) copie du document est **transmise au directeur ou son représentant** par l'employé pompier **avant de reprendre le travail**.

ARTICLE 37 ACTIVITÉS AMÉLIORANT L'INTERVENTION EN SÉCURITÉ INCENDIE

37.01

Dans l'exercice normal de sa fonction, l'employé pompier effectue des activités améliorant l'intervention et la prévention en sécurité incendie. Ces activités visent autant à réduire les impacts d'un incendie ou d'un sinistre qu'à en prévenir l'occurrence et les conséquences.

37.02

Les activités favorisant la gestion des interventions sont entre autres :

- 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;
- i) valider les informations relatives aux maisons de chambres.

37.03

Les activités permettant de prévenir et de réduire les impacts d'un incendie ou d'un sinistre sont entre autres :

- a) exercer une surveillance préventive lors d'événements publics d'envergure;
- b) exercer une surveillance nautique en matière de sécurité incendie lors d'événements publics d'envergure;
- c) lors de braderies, foires commerciales ou autres animations de quartier, effectuer les vérifications nécessaires :

- i)** pour qu'un espace de cinq (5) mètres soit dégagé permettant le passage d'un véhicule d'intervention;
- ii)** pour que la présence de responsables soit assurée afin d'enlever les barrières le cas échéant;
- iii)** pour s'assurer du dégagement des bornes d'incendie;
- iv)** pour s'assurer du dégagement des collecteurs d'alimentation;
- v)** pour s'assurer du dégagement des issues.

37.04

Les activités visant à prévenir et à réduire l'occurrence d'un incendie ou d'un sinistre sont entre autres :

- a)** participer annuellement aux activités entourant le Mois 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 des visites pour informer la population en regard des campagnes d'embellissement de la Ville;
- d)** participer à l'animation des activités d'éducation du public auprès des enfants lors de visites organisées dans les casernes;
- e)** participer aux activités auprès des enfants avec le personnel et la roulotte d'éducation du public;
- f)** effectuer des visites de prévention des incendies dans les domiciles. Lors de ces visites :
 - i)** l'employé pompier qui décèle des anomalies relatives à la réglementation en vigueur, complète un formulaire les identifiant et en remet une copie au citoyen afin de l'inciter à éliminer ces anomalies;
 - ii)** copie de ce formulaire est transmise à qui de droit.

37.05 Horaire

Chaque groupe de travail dans une caserne consacre aux activités prévues au présent article un maximum de vingt-quatre heures trente minutes (24 h 30) de travail à chaque cycle de cent soixante-huit (168) heures. Ces activités s'effectuent généralement selon l'horaire suivant :

- a) AM : du lundi au samedi inclusivement, deux (2) heures par jour (8 h 30 à 11 h 30);
- b) PM : du lundi au vendredi inclusivement, deux heures trente minutes (2 h 30) par jour (13 h 30 à 16 h 30).

L'officier-commandant d'un groupe de travail dans une caserne peut, en fonction des exigences du service, modifier l'horaire de travail ci-dessus mentionné.

Sauf pour les activités prévues aux paragraphes 37.02 a) et 37.03, il y a suppression des activités entre le 15 décembre et le 15 janvier, les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet ainsi que lors d'un jour férié au sous-paragraphe 4.03 b).

37.06 Conditions climatiques

Les activités améliorant l'intervention en sécurité incendie ne doivent pas nuire aux interventions en affectant la bonne forme du personnel, de même que l'état de fonctionnement des équipements et des véhicules d'intervention. En conséquence :

- a) les activités s'effectuent lorsque les températures extérieures se situent entre 0 et 30 degrés Celsius telles que mesurées au Bureau d'Environnement Canada à Montréal;
- b) la détermination de la limite inférieure de température ne doit pas tenir compte du facteur de refroidissement éolien; cependant, la détermination de la limite supérieure de température doit tenir compte du facteur Humidex.

ARTICLE 38 STAGIAIRES

38.01

Le SIM peut permettre à des étudiants d'une école reconnue par le ministère de la Sécurité publique et le ministère de l'Éducation d'effectuer, dans ses casernes, des stages visant à compléter leur formation professionnelle dans le cadre de leur programme d'études. Les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas aux stagiaires.

38.02

Le stagiaire ne peut remplacer un employé pompier.

ARTICLE 39 ASSISTANCE JUDICIAIRE**39.01**

Sauf dans le cas de faute lourde, dans tous les cas où l'employé pompier est poursuivi en justice par suite d'actes résultant de l'exercice de ses fonctions, la Ville lui assure une défense pleine et entière et l'indemnise de toute condamnation résultant d'un jugement.

ARTICLE 40 RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE**40.01**

La Ville maintient en vigueur le régime de retraite des employés pompiers de la Ville de Montréal (Règlement *RCG 14-008 du 27 juin 2014* et toute modification à y être apportée).

40.02

Dans l'éventualité où une loi, un règlement ou une règle administrative en découlant diminuerait les avantages dont bénéficient les employés pompiers en vertu de ce régime de retraite, une évaluation actuarielle sera effectuée afin de déterminer la valeur de telle diminution et, de là, des réaménagements des bénéfices et/ou véhicules autres que le régime de retraite seront déterminés. Tout réaménagement sera décidé conjointement avec l'Association.

40.03

L'employé pompier agissant comme fiduciaire de la Commission du régime de retraite des pompiers de la Ville de Montréal visé par la présente convention collective est libéré sans perte de traitement **pour dix (10) heures** si, suivant son horaire, il travaille, pour assister aux réunions de la Commission ou pour tout travail autorisé par la Commission. **Pour assister** aux séances de formation ou congrès autorisés par la Commission, **il est libéré pour vingt-quatre (24) heures**.

Un crédit équivalent à dix (10) heures est accordé au fiduciaire qui n'est pas en service.

40.04

Les modalités de reprise des heures accumulées en vertu du paragraphe **40.03** sont les suivantes :

- a) si l'employé pompier a siégé entre le 15 mai et le 15 septembre ou entre le 23 décembre et le 1^{er} janvier, il peut reprendre les heures ainsi accumulées n'importe quand dans l'année;
- b) dans les autres cas, il ne peut les reprendre à l'intérieur de ces périodes sauf du consentement du SIM.

Les heures accumulées avant le **26 mars 2012** peuvent continuer d'être reprises n'importe quand dans l'année.

ARTICLE 41 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (P.A.E.)

41.01 Programme d'aide

La Ville et l'Association considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des problèmes de santé. Dans la mesure où ils affectent la santé, le rendement, la conduite et la sécurité des employés pompiers au travail et, dans la mesure où ils occasionnent des frais inutiles à la Ville, l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des problèmes qui préoccupent la direction du SIM et l'Association et nécessitent des mesures correctives. La Ville et l'Association croient que des mesures positives peuvent être adoptées pour résoudre ces problèmes et que, dans tous les cas, les parties ne peuvent isolément fournir le degré de motivation requis à l'employé pompier alcoolique ou toxicomane. Par conséquent, une collaboration mutuelle est nécessaire pour encourager certains employés pompiers à suivre un traitement et à tenir leur résolution d'éviter l'alcool ou les drogues après ce traitement.

Dans le cadre du programme d'aide aux employés pompiers, tout autre problème de santé peut être soumis au responsable du programme.

Les modalités du programme d'aide aux employés pompiers sont définies à l'annexe D.

41.02 Définition

L'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des affections chroniques, insidieuses, caractérisées par l'absorption répétée de boissons alcooliques ou de drogues en quantité qui dépasse l'usage admis par la société en ce qui concerne les habitudes tant alimentaires que sociales, et qui compromettent la santé du sujet, ses relations avec autrui et son budget.

L'employé pompier qui s'adonne de façon régulière ou répétée à la consommation d'alcool ou de drogues et, de ce fait, menace l'efficacité et la sécurité d'exécution des tâches qui lui sont confiées, risquant ainsi de perdre la confiance de l'employeur, doit être considéré comme un malade. Il peut s'agir d'un cas aigu ou chronique.

41.03 Lignes de conduite

- a) Reconnaître que l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des maladies que l'on peut traiter et enrayer.
- b) Reconnaître les problèmes personnels, familiaux et sociaux comme des problèmes susceptibles d'affecter la qualité de vie et le rendement.
- c) Encourager les employés pompiers concernés par ce problème à rechercher volontairement assistance, retour à la santé, et amélioration du rendement au travail.
- d) Apprendre au personnel d'encadrement et aux responsables syndicaux à identifier les premiers phénomènes de ces maladies; à comprendre l'attitude et les besoins des individus aux prises avec ces problèmes et à adresser ceux-ci (s'ils n'en prennent pas eux-mêmes l'initiative) aux intervenants du P.A.E., qui en feront l'évaluation et recommanderont le traitement le plus approprié.
- e) Accorder, s'il y a lieu, à l'employé pompier un congé de maladie, avec l'approbation du responsable de la Division de la santé au travail de la Direction de la santé et de la sécurité au travail du Service des ressources humaines, comme pour toute autre affection dont il pourrait être frappé.
- f) Avoir recours aux organismes extérieurs d'éducation et de traitement et de collaborer avec eux en vue d'aider les employés pompiers en voie de réadaptation; d'amener les gestionnaires à une meilleure compréhension des problèmes d'alcoolisme et de drogues.
- g) Collaborer ensemble, dans le cadre d'un comité paritaire (un représentant patronal et un représentant syndical), d'une manière active afin de maintenir une ligne de conduite et un programme efficace dans ce domaine et organiser des programmes d'information et de formation des gestionnaires et des responsables syndicaux, afin de leur permettre de déceler tôt ces problèmes chez un employé pompier et de le motiver à se soumettre à un traitement en vue de se réhabiliter.
- h) Essayer de corriger tout manquement à l'exécution du travail, à l'assiduité ou à la conduite, avant qu'il n'ait donné lieu à des mesures disciplinaires.
- i) Rien dans la présente déclaration ne doit être interprété comme constituant une renonciation à la responsabilité de la direction du SIM de maintenir la discipline ou à son droit d'imposer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite

résultant de l'usage ou reliée à l'usage de l'alcool ou de drogues. L'Association peut exercer son droit de formuler des griefs dans de tels cas.

41.04

Un congé avec traitement est accordé par la Ville à un employé pompier désigné par l'Association pour œuvrer exclusivement à l'intérieur du programme d'aide aux employés à titre d'agent désigné, et ce, pour la durée de la convention collective. Lorsque l'agent désigné s'absente plus de sept (7) jours consécutifs, il nomme un agent d'orientation pour le remplacer. Ce dernier est libéré sans perte de traitement pour la durée du remplacement.

ARTICLE 42 ALLOCATION MENSUELLE POUR L'UTILISATION D'UNE AUTOMOBILE PERSONNELLE

42.01

L'employé pompier requis par le directeur ou son représentant d'utiliser son automobile sur une base mensuelle a droit à une allocation d'automobile selon les termes et conditions énoncées au présent article.

42.02

L'employé pompier autorisé à utiliser son automobile doit, pour être éligible à l'allocation d'automobile, respecter les conditions suivantes :

- a) être muni, en tout temps, d'un permis de conduire valide;
- b) être détenteur d'une assurance de classe «plaisir et affaires» ou «plaisir et affaires occasionnelles », selon le cas;
- c) avoir remis le certificat d'assurance de la Ville au directeur ou son représentant.

42.03

L'employé pompier autorisé à utiliser son automobile personnelle sur une base mensuelle a droit aux allocations suivantes :

- un montant mensuel de cent trente-neuf dollars (139 \$) plus;
- quarante et un cents (0,41 \$) le kilomètre pour chaque kilomètre additionnel à cent soixante (160) kilomètres au cours d'un mois, plus;
- trente-quatre cents (0,34 \$) le kilomètre pour chaque kilomètre additionnel à trois cent vingt (320) kilomètres au cours d'un mois, plus;

- vingt-sept cents (0,27 \$) le kilomètre pour chaque kilomètre additionnel à mille deux cent quatre-vingts (1280) kilomètres au cours d'un mois.

Lorsque l'employé pompier s'engage à utiliser son automobile dans l'exécution de son travail et assure la disponibilité de celle-ci pour une période définie par le SIM et n'excédant pas douze (12) mois, le montant mensuel ci-dessus mentionné est porté à cent quatre-vingt-cinq dollars (185 \$). L'employé pompier qui ne désire plus assurer la disponibilité de son automobile doit aviser par écrit le directeur ou son représentant quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la période convenue. À défaut, la durée initiale de la période convenue est reconduite aux mêmes conditions.

Dans le cas où l'employé pompier ne peut plus respecter son engagement pour des raisons majeures et hors de son contrôle, il cesse immédiatement de recevoir les allocations prévues ci-dessus et le SIM ne récupère pas la différence entre le montant de base mensuel qui lui avait été alloué et le montant de base régulier pour les mois antérieurs au cours desquels il a fourni son automobile.

42.04

L'employé pompier qui reçoit une allocation d'automobile et qui est autorisé par le directeur ou son représentant à transporter dans son automobile des pièces d'outillage ou des instruments de travail qui sont de nature à causer à son automobile une usure anormale, reçoit une allocation additionnelle de deux dollars (2,00 \$) pour chaque jour au cours duquel il effectue un tel transport.

42.05

L'employé pompier qui reçoit une allocation d'automobile a droit à une allocation additionnelle de deux dollars (2,00 \$) pour chaque jour au cours duquel il est autorisé par le directeur ou son représentant à transporter un ou des confrères de travail.

42.06

Le directeur ou son représentant peut mettre fin à l'allocation d'automobile d'un employé pompier sur préavis d'un mois. Ce préavis n'est pas requis lorsque l'employé pompier quitte le service, ne répond plus aux exigences du paragraphe 42.02 ou cesse d'occuper un emploi ou un poste justifiant que le SIM lui verse une telle allocation. L'employé pompier qui n'accepte plus d'utiliser son automobile dans l'exécution de son travail doit donner au SIM un préavis d'un mois.

Dans tous les cas visés par ce paragraphe, le montant de l'allocation mensuelle est calculé au prorata du nombre de jours ouvrables du dernier mois pendant lequel l'employé pompier a mis son automobile à la disposition du SIM conformément aux dispositions du présent paragraphe. Cependant, celui qui effectue cent soixante (160) kilomètres ou plus au cours de ce mois, ou celui qui a mis son automobile à la

disposition du SIM plus de la moitié des jours ouvrables dudit mois, ne peut recevoir une somme inférieure au montant mensuel prévu au paragraphe 42.03.

42.07

L'allocation d'automobile est payée mensuellement pour chaque mois ou partie de mois au cours duquel l'employé pompier a droit de recevoir l'allocation. S'il est absent plus de dix (10) jours ouvrables au cours du mois, l'employé pompier est payé au prorata des jours de présence pendant le mois. Cependant, celui qui effectue cent soixante (160) kilomètres ou plus au cours de ce mois, ne peut recevoir une somme inférieure au montant mensuel prévu au paragraphe 42.03.

42.08

L'allocation d'automobile couvre toute dépense d'un employé pompier afférente à l'usage de son automobile dans l'exercice de son emploi et aucune autre réclamation non prévue au présent article n'est recevable à cette fin.

42.09

L'employé pompier autorisé par le directeur ou son représentant peut également être remboursé pour ses frais d'utilisation de parcomètres et ses frais de stationnement sur présentation de pièces justificatives.

42.10

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'employé pompier requis d'utiliser son automobile dans le cadre des dispositions prévues au sous-paragraphe 23.03 e).

ARTICLE 43 COMITÉ PREMIERS RÉPONDANTS ET ÉQUIPES SPÉCIALISÉES

43.01

Un comité premiers répondants et équipes spécialisées est formé. Il est composé d'un maximum de trois (3) représentants de chacune des parties et se réunit au besoin, à la demande de l'une ou l'autre des parties, afin d'entendre, d'étudier et de discuter les questions relatives aux premiers répondants et aux équipes spécialisées.

Les règles de fonctionnement du comité sont déterminées paritairement lors de la première rencontre.

ARTICLE 44 DURÉE DE LA CONVENTION ET MESURES TRANSITOIRES

44.01

La présente convention collective est en vigueur du 1^{er} janvier **2018** au 31 décembre **2024**.

Elle n'a d'effet rétroactif qu'en ce qui concerne le salaire annuel (art. 2.01), les primes (art. 2.02), le bonus d'ancienneté (art. 2.03), les jours fériés (art. 4.03), les heures supplémentaires (art. 4.08), les absences pour maladie professionnelle et accident du travail (art. 10), les congés de maladie (art. 11), ainsi que les prestations à être reçues et les contributions à être versées aux termes des régimes d'assurance (art. 24).

Le même effet rétroactif s'applique également aux sommes payables à l'Association et qui sont basées sur la masse salariale.

Ces dispositions ont un effet rétroactif au 1^{er} janvier **2018**.

44.02

La rétroactivité est versée à tous les pompiers ayant été à l'emploi de la Ville durant les années concernées et, le cas échéant, à l'Association dans les **cent quatre-vingts (180) jours suivants le 1^{er} janvier 2021. Advenant un retard, des intérêts au taux légal calculés à compter du 91^e jour sont ajoutés aux sommes non versées dans le délai de 180 jours.**

ARTICLE 45 ANNEXES

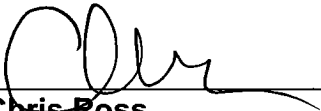
45.01 – Annexes

Toutes les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

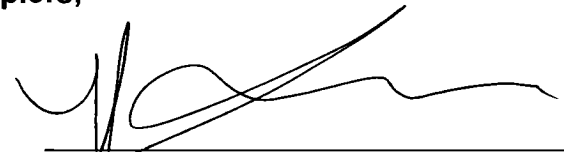
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, ce 29 janvier 2021.

**ASSOCIATION DES POMPIERS
DE MONTRÉAL INC.
(Association internationale des pompiers,
section locale 125)**

VILLE DE MONTRÉAL




Chris Ross
Président



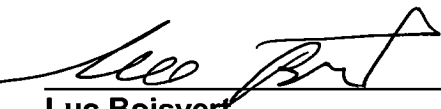
Valérie Plante
Mairesse



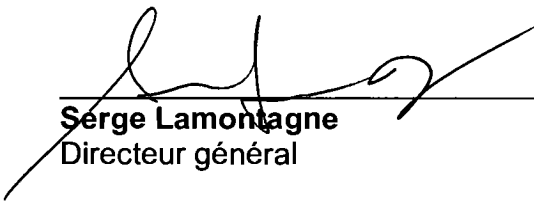
Richard Lafortune
Vice-président



Benoit Dorais
Président
Comité exécutif et responsable du
Service du capital humain




Luc Boisvert
Secrétaire



Serge Lamontagne
Directeur général

François Rosa
Trésorier



Richard Liebmann
Directeur
Service de sécurité incendie de
Montréal

ANNEXE A HORAIRE DE TRAVAIL

À compter du **lundi 4 janvier 2021** et suivant un cycle de quatre (4) semaines, l'horaire de travail illustré ci-après se répète.

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
	groupe 1	groupe 2		groupe 3	groupe 2	groupe 3
groupe 1	groupe 2	groupe 3	groupe 1		groupe 3	groupe 2
groupe 2	groupe 3		groupe 2	groupe 1		groupe 1
groupe 3		groupe 1	groupe 3	groupe 2	groupe 1	groupe 2

ANNEXE C POLITIQUE DE LA VILLE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

1. INTRODUCTION

1.01 La présente politique a pour but d'exposer les principes du SIM en matière de prévention et de santé au travail. Elle servira de plus de guide à l'action des intervenants des différents niveaux hiérarchiques.

1.02 La politique en prévention et santé au travail du SIM se fonde sur cinq (5) grands principes :

1.02.1 Le SIM procure un environnement de travail sain et sécuritaire à tous ses employés garantissant à chacun le respect de sa santé, sa sécurité et son intégrité physique;

1.02.2 La prévention et la santé au travail sont intégrées à la planification et à la gestion quotidienne des activités municipales;

1.02.3 Le respect des normes, lois et règlements en prévention et santé au travail est une responsabilité fondamentale qu'assument tous les niveaux hiérarchiques;

1.02.4 L'organisation et le suivi des activités de prévention constituent une préoccupation majeure de la direction du Service et de la Ville;

1.02.5 Le SIM et la Ville souscrivent à l'approche paritaire telle que véhiculée par *la Loi sur la santé et sécurité au travail*.

2. OBJECTIFS DU SIM EN PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

2.01 Objectif général

2.01.1 Protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des employés du SIM en identifiant, en contrôlant et en éliminant à la source les dangers et les risques résultant de ses activités, installations, immeubles, matériels, outillages ou équipements et en prévenant toute atteinte à la santé découlant des conditions de travail.

2.02 Objectifs spécifiques :

- 2.02.1 Concevoir, aménager, équiper et entretenir ses installations et lieux de travail de façon à protéger nos employés contre les accidents et les maladies professionnelles;
- 2.02.2 Fournir de l'équipement, de l'outillage et du matériel sécuritaires et les maintenir en bon état;
- 2.02.3 Informer adéquatement nos employés des risques reliés à leur travail et leur assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin que ceux-ci aient l'habileté et les connaissances requises pour reconnaître les risques, utiliser les moyens pour s'en protéger et accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié;
- 2.02.4 Élaborer et appliquer des méthodes et techniques de travail efficaces et sécuritaires;
- 2.02.5 Faire participer nos employés, les représentants à la prévention et le comité de santé et sécurité à l'identification et à l'élimination des risques pouvant porter atteinte à la santé et à la sécurité, notamment en regard de l'organisation du travail, des méthodes et techniques utilisées;
- 2.02.6 S'assurer que le respect de la santé et de la sécurité de même que l'approche préventive soient intégrés à la gestion lors de toute activité de conception, d'élaboration ou de mise en œuvre d'un produit ou d'un processus quelconque;
- 2.02.7 Fournir les efforts requis pour éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés et lorsque nécessaire, fournir aux employés les moyens et équipements de protection individuelle.

3. RESPONSABLE DE L'APPLICATION

- 3.01** Chaque unité administrative du SIM est responsable de la mise en œuvre, de l'intégration et du suivi de l'application de la présente politique dans toutes les activités du SIM.

4. IMPLANTATION, SUIVI ET ÉVALUATION

- 4.01** La Division Centre de formation, SST/STC du SIM est responsable d'effectuer l'implantation, le suivi et l'évaluation de la présente politique.

5. DIRECTIVES

5.01 Une ou des directives portant sur des objets spécifiques ou destinée(s) à un groupe particulier d'employés, est (sont) émise(s) lorsque nécessaire.

6. MANDAT DU COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ (CSS)

6.01 Le comité de santé et sécurité a pour mandat de contribuer aux efforts de prévention de l'organisation en identifiant les problèmes de santé et de sécurité en en recommandant des moyens pour les résoudre.

RÈGLES DU CSS

MANDAT

Le comité de santé et sécurité du SIM a pour mandat de contribuer aux efforts de prévention du Service en identifiant les problèmes de santé et sécurité et en recommandant des moyens pour les résoudre.

COMPOSITION

Paritarisme	Le comité de santé et sécurité est composé d'employés pompiers et de représentants de l'employeur nommés par chaque partie afin que soient mises en commun les préoccupations et les ressources des deux partenaires dans l'organisation.
Nombre de membres	Le comité comprend dix (10) membres, cinq (5) employés pompiers et cinq (5) représentants de l'employeur.
Désignation des membres	Les membres représentant les travailleurs sont désignés par l'Association et ceux représentant l'employeur par le directeur du SIM.
Coprésidence	Chaque partie désigne un coprésident parmi les membres du comité. Les coprésidents ont, entre autres, la responsabilité d'animer les réunions.

FONCTIONS DU CSS

- Choisir le médecin responsable;
- Approuver le programme de santé élaboré par le médecin responsable;
- Participer à l'identification et à l'évaluation des risques;
- Étudier l'information relative aux risques des équipements et procédés;
- Recevoir les rapports d'enquête et d'analyse et faire un suivi des recommandations;
- Établir les programmes de formation et d'information en matière de santé et sécurité du travail;
- Choisir les équipements de protection individuelle;
- Prendre connaissance des autres éléments de programme de prévention et faire des recommandations à l'employeur;
- Répondre aux gestionnaires de premier niveau lorsque ceux-ci ont des problèmes en santé et sécurité au travail qu'ils ne peuvent régler eux-mêmes;
- Recevoir les analyses et les statistiques d'accidents du service;
- Tenir des registres d'accidents;
- Coopérer avec la Division santé et sécurité ou avec le responsable SST;
- Recommander des mesures correctives pour les problèmes identifiés;
- Accomplir toutes les tâches prévues à *la Loi sur la santé et sécurité au travail* (LSST) ou convenues entre les parties.

RÉUNIONS

Fréquence	Le comité se réunit tous les mois.
Convocation	L'avis de convocation aux réunions de même que l'ordre du jour doivent être reçus, par les membres du CSS, une semaine avant la tenue de la réunion.
Ordre du jour	L'ordre du jour est préparé par les deux (2) coprésidents.
Décision	Les décisions doivent être prises par consensus. (voir la procédure pour corriger un problème en SST et Résolution de problème aux pages suivantes).
Invités	Il est possible d'inviter des spécialistes pour participer aux réunions, avec l'accord des deux (2) coprésidents. Ces spécialistes n'ont pas droit de vote. De même, des cadres et des employés peuvent être invités régulièrement.
Quorum	Pour avoir lieu, la réunion doit regrouper un minimum de trois membres de chaque partie.
Recommandations	S'il y a lieu, des recommandations sont rédigées et présentées par les coprésidents, ou leurs représentants au directeur. Après réponses de celui-ci, les deux coprésidents assurent le suivi.
Compte-rendu	Un compte-rendu, préparé par la personne désignée, doit être distribué au moins une semaine avant la rencontre suivante et doit être approuvé par les membres lors de cette réunion. Le compte-rendu est signé par les coprésidents. Tous les comptes-rendus sont consignés dans un registre à cette fin. L'ordre du jour de la réunion à venir ainsi que le compte-rendu de la réunion, lorsque signés par les coprésidents, sont affichés dans les établissements du SIM.

RÉMUNÉRATION

Le temps consacré aux réunions ou à tous les autres travaux relatifs au CSS est considéré comme du temps au travail et doit être rémunéré comme tel, selon les dispositions de la convention collective.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES MEMBRES DU CSS

Coprésidents	<ul style="list-style-type: none"> • Préparer les règles du CSS, les amender au besoin et les signer; • Préparer le plan d'action annuel* du comité, en collaboration avec les membres du CSS; • Faire le suivi des travaux des membres du comité; • Préparer l'avis de convocation; • Préparer l'ordre du jour des réunions; • Déterminer l'heure, le jour, le lieu des réunions; • Voir à la bonne conduite des réunions; • S'assurer que tous les membres contribuent activement aux réunions; • Contrôler la durée des réunions; • S'assurer que le registre des comptes-rendus est maintenu à jour; • Voir au suivi des suggestions; • Maintenir l'intérêt des membres du comité.
Secrétaire	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité de la partie patronale; • Rédiger les comptes-rendus; • Faire circuler l'ordre du jour préparé par les coprésidents; • Faire circuler les comptes-rendus et les informations; • Tenir les dossiers du comité à jour.

Autres membres	<ul style="list-style-type: none"> • Se préparer et assister aux réunions; • Participer activement aux échanges et aux discussions; • Se préparer à présenter les dossiers qui leur sont assignés; • Porter à l'attention de CSS les suggestions et les demandes des employés qui touchent l'ensemble des employés ou qui n'auraient pas été solutionnées localement; • Assurer un suivi des décisions prises; • Remplir des mandats précis, au besoin.
<ul style="list-style-type: none"> • Lorsqu'une demande est faite par un employé pompier à un membre du comité, celui-ci devrait s'assurer que la procédure pour corriger un problème de sécurité est respectée (voir la procédure plus loin). • Les membres s'engagent à tenir confidentielle toute information médicale sur un employé pompier ou information sensible relative au Service et à la Ville qu'ils pourraient obtenir dans le cadre de leurs travaux. 	
RESPECT DES RÈGLES DU CSS	
<ul style="list-style-type: none"> • Les membres du comité ont approuvé ces règles; ils s'engagent à les respecter et à accomplir leur mandat en santé et sécurité. • De plus, les membres du CSS accompliront leur mandat dans le respect des opinions de tous les membres de l'organisation. • Les règles ont été adoptées le _____ 	
Coprésident patronal	Coprésident syndical

*Le plan annuel sera préparé lors de la deuxième rencontre du comité, la première rencontre devant être la présentation du projet de CSS aux membres, l'acceptation du projet et l'identification de la formation commune nécessaire.

PROCÉDURE POUR CORRIGER UN PROBLÈME EN SST

Détection d'une situation à risque

Avis au gestionnaire de premier niveau (supérieur hiérarchique) de l'unité administrative concernée

Problème réglé par le supérieur hiérarchique

Problème non réglé par le supérieur hiérarchique

Note du supérieur hiérarchique adressée au directeur syndical

Note adressée au CSS si la solution peut être mise en application dans d'autres divisions

Mesure temporaire (si nécessaire)

Discussion entre le supérieur hiérarchique et le directeur syndical pour trouver un correctif

Problème soumis au CSS

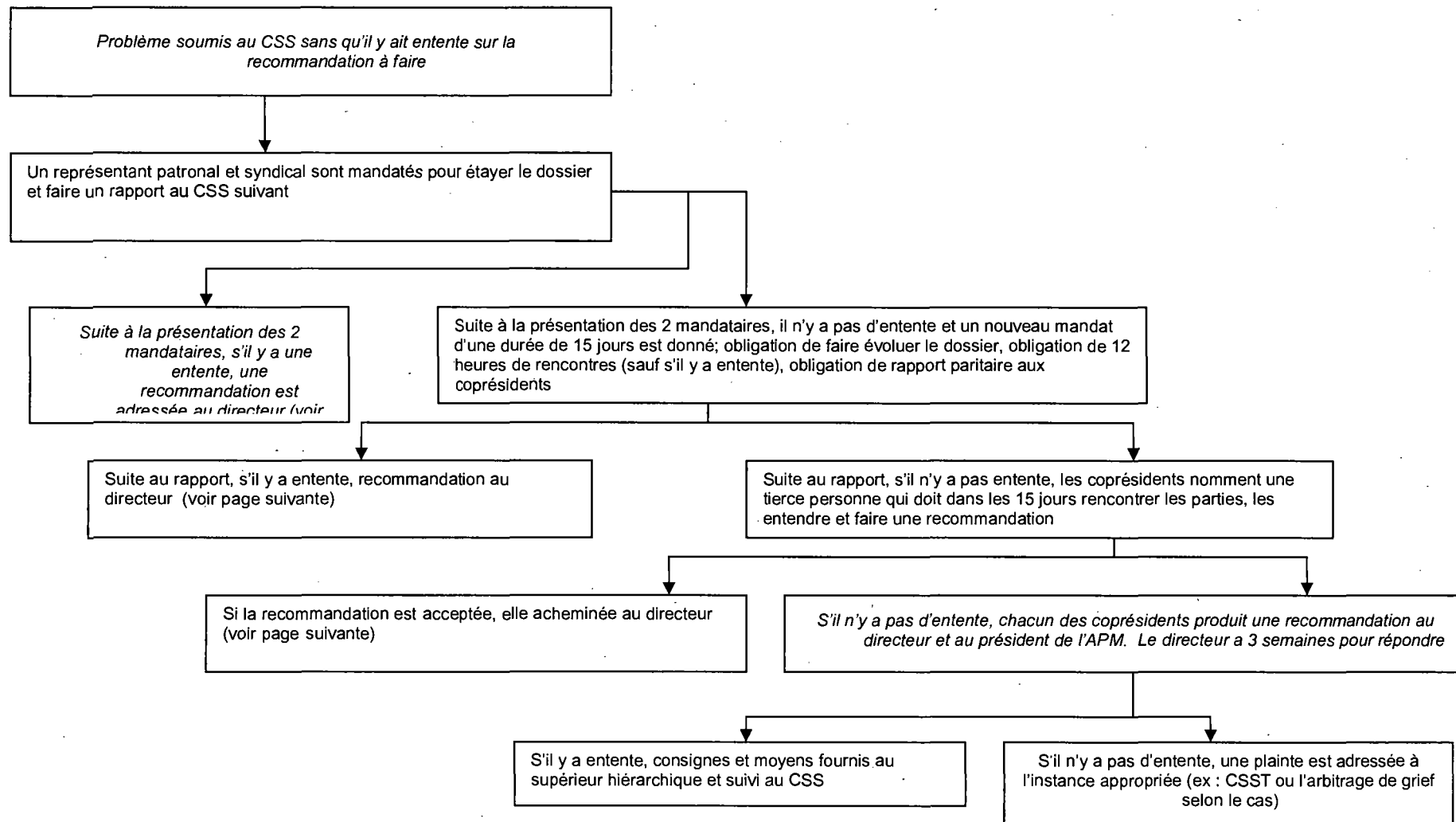
Recommandation à la direction (si le CSS ne s'entend pas sur la recommandation à faire, voir Résolution de problème)

Décision de la direction

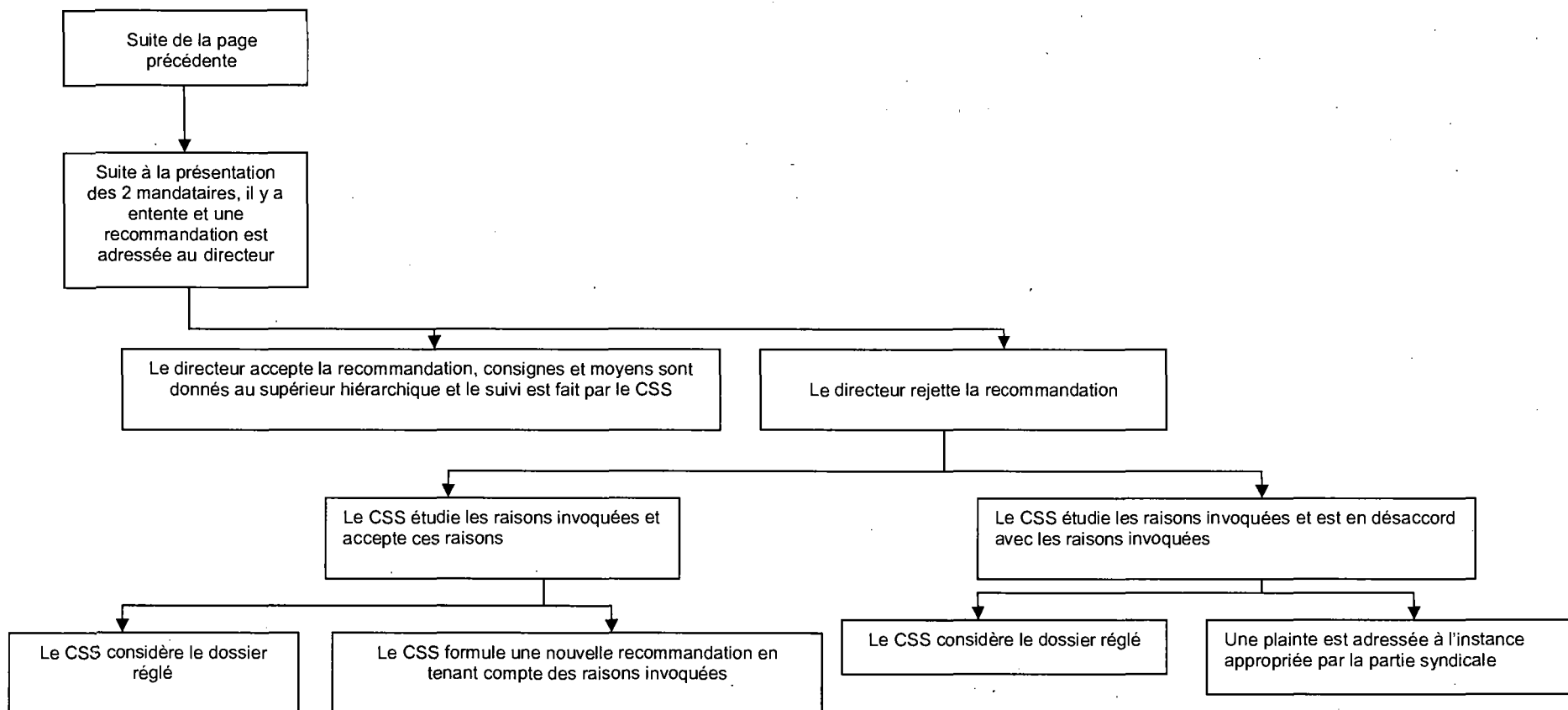
Consignes et moyens donnés au supérieur hiérarchique et suivi au CSS

Problème réglé

PROCESSUS DE RÉOLUTION DE PROBLÈMES EN SST



RÉSOLUTION DE PROBLÈMES EN SST (suite)



FORMATION COMMUNE DE BASE

Formation obligatoire

- LOI SST
- Guide du CSS

- Les membres du CSS évalueront ensemble la pertinence d'exiger ou d'obtenir la formation suivante :

- et analyse d'accident ;
- Analyse des statistiques d'accidents du travail ;
- Analyse des tâches critiques.

ANNEXE D PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

1. Un comité paritaire du programme d'aide aux employés pompiers composé d'un représentant du SIM et d'un représentant de l'Association est formé. De plus, un représentant de la Section des programmes d'aide et du soutien à la gestion du Service des ressources humaines agit à titre de personne ressource.
2. Le comité a pour but de promouvoir la prévention et de faciliter la prise en charge des problèmes d'aide individuelle et de supporter le suivi de retour au travail des employés pompiers ayant bénéficié d'un support d'expertise relié à des problèmes personnels ou de dépendances ou nécessitant un ajustement temporaire ou permanent des conditions reliées à l'environnement de travail.

3. Mandat du comité

Le comité a pour mandat de :

- a) Recommander au SIM des programmes d'information visant à sensibiliser les gestionnaires et les employés pompiers sur le programme d'aide;
- b) Approuver toute publicité entourant le programme;
- c) Recommander au SIM d'effectuer et requérir des interventions internes ou externes dans le but de solutionner des problèmes interpersonnels ou de groupe au sein du SIM;
- d) Recommander au SIM des programmes de formation visant à habiliter les gestionnaires et les agents d'orientation à mieux identifier, écouter, orienter et suivre un employé en difficulté;
- e) Collaborer avec la Ville à la sélection, au suivi et à l'évaluation du ou des fournisseurs de services professionnels d'aide à la personne.

4. Agents d'orientation

Des agents d'orientation sont proposés par chacune des parties parmi les cadres du SIM et parmi les employés pompiers. L'Association peut nommer un maximum de trente (30) syndiqués.

5. Sélection des agents d'orientation

La sélection des agents d'orientation s'effectue selon les modalités suivantes :

- a) Un contact téléphonique est fait par une firme spécialisée avec le président de l'Association, pour les agents d'orientation syndiqués, afin d'évaluer l'aptitude des candidats à être des aidants naturels.
- b) Une entrevue sera réalisée avec chacun des agents d'orientation pour :
 - i) vérifier si le candidat possède la disponibilité nécessaire;
 - ii) vérifier si le candidat peut faire preuve d'empathie;
 - iii) vérifier si le candidat possède les habiletés de base en communication;
 - iv) dépister des problèmes psychologiques incompatibles avec le rôle d'agent d'orientation;
 - v) s'assurer que le candidat ne possède pas de croyances religieuses pouvant faire interférence avec le rôle d'agent d'orientation;
 - vi) s'assurer que le candidat comprend bien le rôle d'agent d'orientation;
 - vii) s'assurer que le candidat possède une motivation intrinsèque à tenir le rôle d'agent d'orientation.
- c) Un testing psychologique est fait en vue de confirmer que le candidat possède une personnalité compatible avec le rôle d'agent d'orientation et pour confirmer les informations recueillies en entrevue.

6. Une copie de la recommandation de la firme spécialisée est transmise au SIM et à l'Association. L'Association transmet aux candidats syndiqués leur résultat et la liste des candidats retenus est transmise au comité.

7. Fonctions des agents d'orientation

- a) Faire preuve de disponibilité envers les employés pompiers en difficulté.

- b) Être à l'écoute et faire preuve de compréhension.
- c) Informer les employés pompiers en difficulté de l'existence du programme d'aide et de ses caractéristiques.
- d) Faciliter l'accès au programme d'aide aux employés.
- e) Faire preuve d'une confidentialité à toute épreuve.
- f) S'assurer que la démarche est volontaire.
- g) Transmettre, si l'employé pompier en fait la demande, les informations recueillies à la Section programme d'aide et soutien à la gestion.
- h) Assurer au besoin le suivi de l'employé qui a consulté le programme d'aide.

8. Agent désigné

Le SIM libère à temps plein un employé pompier nommé par le président de l'Association pour agir à titre d'agent désigné et pour œuvrer exclusivement à l'intérieur du programme d'aide aux employés, et ce, pour la durée de la convention collective. Lorsque l'agent désigné s'absente plus de sept (7) jours consécutifs, il nomme un agent d'orientation pour le remplacer. Ce dernier est libéré sans perte de traitement pour la durée du remplacement.

9. L'agent désigné est libéré sans perte de traitement et conserve tous les avantages reliés à la convention collective à l'exception des dispositions concernant le temps supplémentaire. Les heures de travail de l'agent désigné sont normalement de jour de 8 h à 17 h. Cependant, celui-ci doit être disponible pour agir en cas d'urgence. Les heures ainsi effectuées en dehors des heures normales sont compensées en temps seulement. De plus, l'agent désigné ne peut cumuler une fonction d'officier syndical. Les coûts reliés aux déplacements, s'il y a lieu, et autres dépenses de l'agent désigné sont obligatoirement aux frais de l'Association.

10. Sélection de l'agent désigné

L'agent désigné doit être évalué et recommandé positivement par une firme spécialisée choisie en accord avec la Ville et l'Association selon les modalités suivantes :

- a) Un contact téléphonique est fait par la firme spécialisée avec le président de l'Association pour l'agent désigné afin d'évaluer l'aptitude du candidat à être un aidant naturel.

- b) Une entrevue est réalisée avec l'agent désigné pour :**
 - i) vérifier si le candidat possède la disponibilité nécessaire;**
 - ii) vérifier si le candidat peut faire preuve d'empathie;**
 - iii) vérifier si le candidat possède les habiletés de base en communication;**
 - iv) dépister des problèmes psychologiques incompatibles avec le rôle d'agent désigné;**
 - v) s'assurer que le candidat ne possède pas de croyances religieuses pouvant faire interférence avec le rôle d'agent désigné;**
 - vi) s'assurer que le candidat comprend bien le rôle d'agent désigné;**
 - vii) s'assurer que le candidat possède une motivation intrinsèque à tenir le rôle d'agent désigné.**
- c) Un testing psychologique est fait en vue de confirmer que le candidat possède une personnalité compatible avec le rôle d'agent désigné et pour confirmer les informations recueillies en entrevue.**

11. Une copie de la recommandation de la firme spécialisée est transmise au SIM et à l'Association.

12. Fonction de l'agent désigné

L'agent désigné a pour fonction, en plus de celles identifiées pour les agents d'orientation :

- a) De faire la promotion et la sensibilisation du programme auprès des employés pompiers en fonction des objectifs et des orientations reçus de la Section programme d'aide et soutien à la gestion.**
- b) D'assurer les références à la firme externe de services professionnels d'aide à la personne.**
- c) D'assurer le suivi des employés pompiers lors de leur intégration dans le milieu de travail.**
- d) De coordonner et supporter le travail des agents d'orientation.**

- e) De rédiger des rapports d'intervention mensuels et de les transmettre au chef de section programme d'aide et de soutien à la gestion.

13. Formation de l'agent désigné et des agents d'orientation

La formation de l'agent désigné et des agents d'orientation est faite par une firme spécialisée choisie en accord avec la Ville et l'Association. La formation a pour objectifs :

- a) D'acquérir des connaissances de base sur le programme d'aide aux employés de la Ville.
- b) D'acquérir des connaissances de base sur les différentes problématiques vécues par les employés, soit :
 - i) des difficultés personnelles;
 - ii) des problèmes de santé mentale;
 - iii) des problèmes liés à l'utilisation d'alcool et d'autres drogues;
 - iv) des problèmes liés à l'exposition à des situations traumatiques.
- c) De connaître l'importance et les limites de son rôle.
- d) De développer les habiletés nécessaires pour intervenir auprès d'un employé en difficulté.

14. Cette formation est aux frais de la Ville et l'Association peut y envoyer un observateur. Elle est d'une durée de cinq (5) jours et comprend les cours suivants :

- a) Le Programme d'aide aux employés et ses services.
- b) Le rôle de l'agent d'orientation et de l'agent désigné.
- c) Difficultés personnelles et problèmes de santé mentale.
- d) Alcoolisme et autres toxicomanies.
- e) Le stress post-traumatique.

15. Comme il est souhaitable que l'agent désigné acquiert une formation spécialisée en toxicomanie et en relation d'aide, la Ville, sur présentation d'une attestation de succès ou, dans le cas où il n'existe pas d'examen, une attestation de présence à un cours préalablement approuvé par le comité,

rembourse à l'agent désigné la totalité des frais d'inscription et de scolarité qu'il a engagés. Si ce cours a lieu durant les heures normales de travail, il n'y a pas de retenue de traitement et l'agent désigné n'est pas tenu de remettre le temps passé en formation. Si ce cours a lieu en dehors des heures normales de travail, l'agent désigné est alors réputé être au travail et peut être compensé uniquement en temps pour ses heures.

16. Évaluation annuelle du programme

Annuellement, après entente avec le SIM, une réunion est convoquée par le représentant de la Section programme d'aide et soutien à la gestion regroupant les membres du comité paritaire, tous les agents d'orientation et l'agent désigné afin de faire le point et discuter des orientations futures du PAE.

17. Divers

- a) Les locaux de la Section programme d'aide et soutien à la gestion servent de port d'attache à l'agent désigné.
- b) L'Association assume les frais associés aux moyens de communication de l'agent désigné (téléavertisseur, téléphone cellulaire ou autre) afin que ce dernier soit accessible rapidement en tout temps.
- c) La publicité du programme doit être neutre, paritaire et véhiculée simultanément par les différents outils de communication de la Ville et de l'Association.

18. Pratiques passées

Dans l'année qui suit la signature de la convention collective, le comité paritaire étudie et recommande aux parties les mesures appropriées pour résoudre leur différend quant à des pratiques passées qui ne seraient pas conformes à la convention collective.

Toutefois, en raison du fait que certains membres de ce comité seront placés dans une situation les impliquant, ces membres seront exclus des travaux relatifs à cette étude et cette recommandation.

Dans l'intervalle et en l'absence de tout arrangement temporaire dont les parties pourraient avoir convenu ou dont elles pourraient convenir dans l'avenir, la pratique qui prévalait au début des négociations est maintenue.

ANNEXE E CADRE FINANCIER DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Pompiers

Évaluation des coûts au 26 août 2003

Employés réguliers (sans coût de système et en tenant compte de l'augmentation des coûts des régimes gouvernementaux)

Accroissement des coûts	Date	2002 2%	2003 0%	2 004 2%	2 005 2,5%	2 006 2,5%	TOTAL
Harmonisation aux conditions de l'ex-Montréal - sauf régime de retraite et salaires	1er juillet 2003		263 392 \$	526 784 \$	526 784 \$	526 784 \$	0,3%
Harmonisation des salaires à ex-Montréal selon l'ancienneté	1er juillet 2003		546 450 \$	1 092 900 \$	1 092 900 \$	1 092 900 \$	0,6%
Coût net de l'intégration de la 42e heure au salaire de base	1er juillet 2003		218 234 \$	436 469 \$	436 469 \$	436 469 \$	0,2%
Amélioration du boni d'ancienneté (2,8 % décroissant)	1er janvier 2003		4 266 467 \$	4 266 467 \$	4 266 467 \$	4 266 467 \$	2,4%
Réduction des retraits de véhicules (vhs)	1er juillet 2003		105 500 \$	350 000 \$	350 000 \$		0,0%
Réorganisation (création de 30 postes d'Agent de prévention dans l'unité des cols blancs)	1er juillet 2003		810 000 \$	1 620 000 \$	1 620 000 \$	1 620 000 \$	0,9%
Augmentation salariale de 2,0 %	1er janvier 2002	3 772 732 \$	3 772 732 \$	3 772 732 \$	3 772 732 \$	3 772 732 \$	2,1%
Augmentation salariale de 2,0 %	1er janvier 2004			3 572 455 \$	3 572 455 \$	3 572 455 \$	2,0%
Augmentation salariale de 2,5 %	1er janvier 2005				4 511 953 \$	4 511 953 \$	2,5%
Augmentation salariale de 2,5%	1er janvier 2006					3 780 467 \$	2,1%
Bonification des assurances de 0,5 %	1er janvier 2006					695 933 \$	0,4%
Coûts annuels		3 772 732 \$	6 210 043 \$	5 655 031 \$	4 511 953 \$	4 126 400 \$	
Coût de contrat		3 772 732 \$	9 982 775 \$	15 637 806 \$	20 149 759 \$	24 276 158 \$	
% par rapport à 2001		2,1%	5,5%	6,7%	11,2%	13,4%	40,9%
Économies							
Fonctions supérieures	1er juillet 2003	- \$	(850 000) \$	(1 700 000) \$	(1 800 000) \$	(1 900 000) \$	-1,1%
Mobilité du personnel sur l'île + nouvelle structure d'opération	1er juillet 2003	- \$	(600 000) \$	(900 000) \$	(1 100 000) \$	(1 200 000) \$	-0,7%
Total des économies		- \$	(1 450 000) \$	(2 600 000) \$	(2 900 000) \$	(3 100 000) \$	-1,7%
			-0,8%	-1,4%	-1,6%	-1,7%	-5,6%
Coûts de contrat après les économies		3 772 732 \$	8 532 775 \$	13 037 806 \$	17 249 759 \$	21 176 158 \$	
% par rapport à 2001		2,1%	4,7%	7,2%	9,6%	11,7%	35,3%

Rémunération globale

	2001 ^{1,2}	2002	2003	2004	2005	2006
Évolution de la rémunération globale	180 608 812 \$	184 381 544 \$	190 020 140 \$	193 592 595 \$	198 104 547 \$	202 580 947 \$
Variation annuelle de la rémunération globale (%)		2,1%	3,1%	1,9%	2,3%	2,3%
Heures travaillées rémunérées	4 504 373	4 504 373	4 538 373	4 538 373	4 538 373	4 538 373
Coûts continus à l'heure travaillée (CHT)	40,10 \$	40,93 \$	41,87 \$	42,66 \$	43,65 \$	44,64 \$
Variation annuelle du coût continu à l'heure travaillée (%)		2,1%	2,3%	1,9%	2,3%	2,3%
Variation des coûts continus à l'heure travaillée en %, par rapport à 2001						

notes :

(1) La rémunération globale de 2001 comprend une augmentation de 2 % qui serait versée rétroactivement à l'ex-Montréal et Dollard-des-Ormeaux dont le coût est de 2 442 334 \$.

(2) Les coûts de main d'œuvre de l'année 2001 sont estimés pour les arrondissements suivants : Cote St-Luc, Hampstead, Montréal-ouest, Mont-Royal et Montréal-Nord

ANNEXE F EXTENSION DU SERVICE DE PREMIERS RÉPONDANTS

- 1) **La Ville augmentera le nombre de ses employés pompiers premiers répondants dans la mesure où la formation nécessaire redeviendra possible selon l'évolution de la pandémie de la Covid-19 et dans la mesure où les ressources financières seront disponibles, de manière à ce qu'à terme, tous les employés pompiers soient premiers répondants.**

- 2) **À compter du 1^{er} janvier 2021, les parties entreprendront rapidement des discussions afin de déterminer, dans les 90 jours suivants, des moyens pour offrir et accélérer la formation des employés pompiers comme premiers répondants ainsi qu'une formule pour ajouter graduellement aux autopompes les autres véhicules d'intervention désignés par le SIM aux fins du service de premiers répondants et modifier en conséquence le paragraphe 31.01 d) de la convention collective, en fonction de l'augmentation du nombre des employés pompiers premiers répondants au-delà de 1 725, jusqu'à ce qu'ils le soient tous à terme, sous réserve des sous-paragraphe a) et b) du paragraphe 31.04 de la convention collective.**

- 3) **Relativement au fait que le nombre minimal de 1 725 premiers répondants n'est pas atteint actuellement, la Ville paiera le salaire et la prime prévus à l'article 2.01 b) de la convention collective aux employés pompiers qui auraient dû être formés, certifiés et nommés, rétroactivement à compter du moment où ils auraient dû être nommés. Cette mesure ne s'applique pas aux nominations pour remplacer les employés pompiers s'étant prévalus du sous-paragraphe b) du paragraphe 31.04 de la convention collective.**

ANNEXE G POMPIERS TEMPORAIRES

La présente annexe énonce et encadre le droit de la Ville d'utiliser, à compter du 30 avril 2021, des pompiers temporaires de même que les conditions de travail et les dispositions de la convention collective qui leur sont applicables.

1. La Ville peut embaucher des pompiers temporaires pour le remplacement des pompiers absents et pour combler les postes de pompiers vacants, au nombre qu'elle détermine selon ses besoins opérationnels, mais ces pompiers temporaires ne pourront exécuter globalement plus de 100 000 heures de travail par année. Pour la première année où la Ville utilise des pompiers temporaires, ce nombre est ajusté au *pro rata* de la période pendant laquelle ils sont utilisés.
2. La Ville communique mensuellement par écrit à l'Association le nombre d'heures exécutées globalement depuis le 1^{er} janvier de l'année par ces pompiers temporaires.
3. Ces pompiers temporaires s'ajoutent aux employés pompiers réguliers permanents prévus à l'article 13.04 de la convention collective.
4. Outre les conditions de travail obligatoirement prévues par la loi et celles prévues dans la présente annexe qui leur sont particulières et sous réserve de celles-ci, les seules autres dispositions de la convention collective dont ils bénéficient, sont les suivantes, en y faisant au besoin les adaptations nécessaires :
 - Article 1 (juridiction et définitions);
 - Sous-paragraphes 2.01 a), b), c) et 2.02 b) (salaires annuels);
 - Paragraphes 3.01 b) et 3.02 (période d'entraînement);
 - Paragraphe 4.04 (relève flexible);
 - Paragraphe 4.07 (sinistres à l'extérieur);
 - Sous-paragraphes 4.08 bb) et e) (paiement du temps supplémentaire);
 - Paragraphe 4.09 (retard);
 - Paragraphe 6.01 (emplois occupés par les employés pompiers affectés à l'intervention);

- **Article 10 (accidents du travail et maladies professionnelles);**
- **Article 12 (jour de paie);**
- **Paragraphe 13.01 (poste vacant – pompier);**
- **Article 16 (mesures disciplinaires);**
- **Article 17 (procédure de griefs), pour les dispositions qui s'appliquent à eux;**
- **Article 18 (procédure d'arbitrage), pour les dispositions qui s'appliquent à eux);**
- **Article 19 (manuels et volumes);**
- **Article 21 (régime syndical);**
- **Article 22 (entretien des casernes);**
- **Premier et troisième alinéa du sous paragraphe 23.03 e) iii) (déplacement);**
- **Sous paragraphe 26.01 a) et paragraphes 26.02, 26.04, 26.08, 26.09 et 26.11 (uniformes);**
- **Sous-paragraphes 27.02 a) et c) (acquisition et perte du droit d'ancienneté);**
- **Paragraphe 27.03 (raisons reconnues par la convention);**
- **Article 31 et annexe J (premiers répondants), aux conditions qui y sont stipulées;**
- **Paragraphes 36.01 premier alinéa, 36.02, 36.04 et 36.06 (contrôle médical);**
- **Article 37 (activités améliorant l'intervention en sécurité incendie);**
- **Article 39 (assistance judiciaire);**
- **Paragraphe 40.01 (régime complémentaire de retraite), seulement si l'employé pompier temporaire répond au seuil minimal prévu au règlement du régime de retraite.**

5. Ils sont rémunérés pour leurs heures effectuées selon un taux horaire calculé sur la base du salaire annuel d'un pompier prévu aux articles 2.01 a) et b) de la convention collective, divisé par 2 184 heures, pendant toute la période où ils sont des pompiers temporaires.
6. Ils reçoivent uniquement la formation d'intégration et celles jugées nécessaires par le SIM durant toute la période où ils sont des pompiers temporaires. Ils sont avisés de ces formations jugées nécessaires par le SIM en même temps qu'il reçoit son horaire en vertu de l'article 18 c).
7. Ils sont en période d'entraînement, calculée en heures, dès leur embauche, pour un total de 2 184 heures.
8. Au terme de cette période d'entraînement et après réussite d'un examen, ils sont confirmés dans leur fonction de pompier temporaire.
9. Advenant leur nomination comme pompier sur un poste vacant de pompier régulier permanent avant la fin de cette période d'entraînement, ils la continuent pour le reste des 2 184 heures à compter de leur embauche, au terme de laquelle et après réussite d'un examen, ils peuvent être confirmés dans leur fonction de pompier.
10. Le pompier temporaire qui est confirmé dans sa fonction de pompier temporaire selon l'article 8, est réputé confirmé dans sa fonction de pompier dès sa nomination comme pompier sur un poste vacant de pompier régulier permanent.
11. Ils ont la priorité pour le comblement des postes permanents vacants conformément à l'article 13.01 de la convention collective.
12. Ils sont nommés sur un poste vacant de pompier régulier permanent vacant en priorisant ceux ayant le plus d'ancienneté et, lorsqu'ils ont la même date d'entrée, c'est l'ordre alphabétique qui établit la priorité.
13. La Ville communique mensuellement par écrit à l'Association, la liste des pompiers temporaires embauchés établie par le SIM selon l'ancienneté et l'ordre alphabétique.
14. Leurs heures travaillées sont assujetties aux exigences de l'horaire 24 heures comme pour les pompiers à l'intervention, sauf qu'ils ne peuvent exécuter des heures après le quart de travail de 24 heures, à moins que ce soit pendant une période d'attente de la relève.
15. Leurs heures exécutées après le quart de travail de 24 heures pendant une période d'attente de la relève, sont payées au taux horaire,

mais si ces heures doivent excéder les 168 heures du cycle de travail, elles sont rémunérées au taux et demie du taux horaire.

16. Sous réserve de ce que prévoient les articles 14 et 15, les pompiers temporaires ne peuvent être utilisés par le SIM plus de 168 heures de travail par cycle de travail.

17. L'horaire d'un pompier temporaire établi selon le paragraphe a) de l'article 18 n'est pas modifié en raison de la survenance d'une période d'attente de la relève.

18. Ils sont appelés à remplacer les pompiers absents sur l'ensemble du territoire suivant un horaire établi selon des modalités correspondant aux principes suivants :

a) l'horaire des pompiers temporaires est établi pour chaque cycle de l'horaire des pompiers travaillant à l'intervention en fonction des besoins opérationnels prévus par le SIM;

b) les quarts de travail de 24 heures prévus à l'horaire des pompiers travaillant à l'intervention sont attribués aux pompiers temporaires en fonction de leur rang dans leur liste établie par le SIM en priorisant ceux ayant le plus d'ancienneté et, lorsqu'ils ont la même date d'entrée, c'est l'ordre alphabétique qui établit la priorité;

c) l'horaire des pompiers temporaires leur est communiqué au plus tard 14 jours avant le début du cycle de l'horaire des pompiers travaillant à l'intervention et constitue leur assignation;

d) advenant un besoin opérationnel non prévu durant un quart de travail de 24 heures, le SIM assigne les pompiers temporaires en fonction de leur rang dans leur liste établie par le SIM en priorisant ceux ayant le plus d'ancienneté et, lorsqu'ils ont la même date d'entrée, c'est l'ordre alphabétique qui établit la priorité.

19. Les pompiers temporaires sont d'abord utilisés pour combler les absences prévisibles comme les vacances et les invalidités prolongées. Ensuite, ils peuvent être utilisés pour les besoins opérationnels non prévus, tout en respectant le nombre d'heures maximal par cycle.

20. Ils doivent obligatoirement accepter leur assignation dans les cas prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 18. Dans le cas du paragraphe d) de l'article 18, leur assignation suit les modalités convenues entre les parties.

21. Ils peuvent cependant se déclarer non disponibles, une fois pour une période de deux semaines ou deux fois pour une période d'une semaine chacune, au cours des mois de février, mars, avril et mai et des mois d'octobre et novembre. Tout jour de vacances auquel ils ont droit doit cependant être compris dans ces périodes de 2 semaines ou d'une semaine selon le cas.

22. Ils cessent d'être régis par la présente annexe à compter de la date de leur nomination sur un poste vacant de pompier régulier permanent.

ANNEXE H LIEUTENANTS-INSTRUCTEURS OPÉRATIONS

La présente annexe énonce et encadre le droit de la Ville de se doter, en sus des lieutenants instructeurs déjà en poste, d'instructeurs à temps plein occupant le grade de lieutenant et désignés comme étant des « lieutenants-instructeurs opérations », au nombre qu'elle détermine selon ses besoins opérationnels. Elle précise également certaines des conditions de travail de ces lieutenants-instructeurs opérations.

1. Ces lieutenants-instructeurs opérations, sont nommés parmi les employés pompiers selon les dispositions de la convention collective ou, advenant qu'un poste demeure vacant malgré un affichage, parmi des candidats de l'externe pompiers, sans accroissement du nombre total de postes d'employés pompiers dans les deux cas.
2. Les candidats de l'externe peuvent être assujettis à des critères de sélection et à des examens plus exigeants que ceux auxquels les employés pompiers le sont.
3. Les candidats de l'externe sont assujettis à une période de probation de 12 mois pendant laquelle ils peuvent être remerciés sur décision du directeur qui est finale et ne peut faire l'objet d'un grief.
4. Les candidats de l'externe nommés sont intégrés dans l'unité de négociation de l'Association.
5. La rémunération de ces lieutenants-instructeurs opérations est celle de lieutenant avec la prime prévue au sous-paragraphe 2.02 a) de la convention collective.
6. L'horaire de ces lieutenants-instructeurs opérations est du lundi au samedi et peut comprendre des quarts de 10 heures, de 7 h à 17 h ou de 12 h à 22 h ou de 12 heures, de 7 h à 19 h ou de 10 h à 22 h, pour une moyenne de 40 heures par semaine. Pour fins de précision, mais sans limiter l'application de toute autre disposition de la convention collective compatible, le premier alinéa du sous-paragraphe 4.01 c) et le sous-paragraphe 2.01 f) de la convention collective s'appliquent au présent article.
7. Les formations sont offertes aux employés pompiers à l'intervention sur leur propre horaire de 24 heures, du lundi au samedi, entre 08 h et 22 h, ce qui peut comprendre 3 blocs de 4 heures séparés par une heure de repas ou de battement.

8. Les employés pompiers qui sont nommés lieutenants-instructeurs opérations selon les dispositions de la convention collective ont l'obligation de demeurer en poste pour une période d'au moins 18 mois.

9. Les candidats de l'externe qui sont nommés lieutenants-instructeurs opérations ne peuvent demander de mutation sur un autre poste d'employé pompier avant l'expiration d'une période de 18 mois à compter de leur embauche et à moins de se soumettre au processus d'embauche des employés pompiers. Advenant leur mutation, ils conservent leur ancienneté.

ANNEXE I RETRAIT PERMANENT DE VÉHICULES

La Ville peut, à compter du 1^{er} janvier 2021, retirer de façon permanente le deuxième véhicule autopompe de la caserne 44, soit l'unité 2044 (16 postes), et le véhicule d'élévation de la caserne 39, soit l'unité 439 (12 postes). Ces retraits de véhicules ne sont pas comptés aux fins de l'article 13.03 a) de la convention collective.

Cette mesure est prise afin de permettre à la Ville d'utiliser les postes servant à doter ces véhicules afin de contribuer à réduire de façon durable le temps supplémentaire, en conséquence de quoi lesdits postes seront maintenus.

ANNEXE J APPLICATION DE CERTAINES LETTRES D'ENTENTE

1. Les parties maintiennent en vigueur les lettres d'ententes ou les articles des lettres d'ententes suivantes :
 - a. Entente no. 65 (2002-2006) – Remboursement à la suite d'une décision CSST ou CLP, signée le 6 juin 2011;
 - b. Entente no. 5 (2010-2017) – Premiers répondants – transfert d'équipements, signée le 26 mars 2012;
 - c. Entente no. 11 (2010-2017) – Lettre d'entente portant sur les modalités du temps supplémentaire et des échanges de temps pour l'employé pompier en invalidité totale temporaire ou en invalidité partielle permanente qui occupe un des postes mentionnés aux sous-paragraphes 23.05 a), b) ou h) ou 23.06 a), b) ou h) de la convention collective, signée le 12 octobre 2012;
 - d. Entente no. 14 (2010-2017) – Lettre d'entente portant sur les modalités de l'affichage de postes vacants de premiers conducteurs, signée le 20 mai 2014;
 - e. Entente no. 42 (2010-2017) – Restructuration du régime de retraite des pompiers en vertu de la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal*, RLRQ, c. S-2.1.1 (« la Loi ») et questions connexes et ses annexes A à D, signée le 22 mai 2018;
 - f. Entente no. 43 (CC 2010-2017) Annexe E (de l'entente no. 42), signée le 22 mai 2018;
 - g. Entente no. 45 (2010-2017) ayant pour objet la modification des modalités entourant l'attribution et la distribution des uniformes aux employés pompiers, signée le 18 juin 2019;
 - h. Articles 2 et 3 de l'entente no. 56 (2010-2017), portant sur l'article 24.02 f) de la convention collective et sur le droit de l'assureur d'exiger certaines informations, signée le 14 avril 2020.
2. Les parties maintiennent en vigueur les lettres d'interprétation suivantes :

- a) **Lettre d'interprétation portant sur les modalités du temps supplémentaire pour les employés en assignation temporaire signée le 19 septembre 2012;**
- b) **Lettre d'interprétation portant sur les modalités du « vis-à-vis », prévues à la Directive « Assignation et relevé quotidien des heures supplémentaires de travail » signée le 22 octobre 2013;**
- c) **Lettre d'interprétation portant sur les modalités de la relève flexible, prévues à l'article 4.04 de la convention collective (2010-2017) signée le 20 mai 2014.**

RUBRIQUE CONNAISSANCE DE LA FONCTION ET DE LA GESTION GÉNÉRALE	EMISSION LE DÉCEMBRE 2020
OBJET ASSIGNATION ET RELEVÉ QUOTIDIEN DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES DE TRAVAIL	EN VIGUEUR LE 1 ^{er} JANVIER 2021 À 7 H MISE À JOUR LE DÉCEMBRE 2020
ANNULÉ DA ASSIGNATION ET RELEVÉ QUOTIDIEN DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES DE TRAVAIL DU 23 MARS 2012	RÉFÉRENCE

1. OBJECTIF

Cette directive vise à répartir le travail effectué en temps supplémentaire entre les employés pompiers.

2. CHAMP D'APPLICATION

Cette directive s'applique à tous les employés pompiers.

3. DÉFINITIONS

« Équipe sortante » signifie, les membres de l'équipe présents en caserne dont le quart de travail se termine à 7 h.

« Relevé » signifie le relevé des heures supplémentaires / liste de rotation.

4. ÉLIGIBLE

La procédure de temps supplémentaire s'applique seulement après avoir réalisé les étapes suivantes :

- 4.1 Placement des officiers en surplus d'effectifs;
- 4.2 Dans une caserne où le capitaine est en assignation temporaire, d'abord utilisation d'un lieutenant en surplus d'effectifs et, ensuite, utilisation d'un éligible à la fonction de lieutenant pour assurer la présence d'un officier en état d'agir sur le véhicule à la suite d'un appel d'intervention;
- 4.3 Pour le remplacement d'un autre officier absent, appel aux employés éligibles à la fonction de cet officier.

Ensuite le processus d'attribution de temps supplémentaire s'effectue conformément à l'article 5.

Pour fins de précision, mais sans limiter l'application de toute autre disposition de la convention collective compatible, l'article 23.03 e) i) de la convention collective s'applique au présent article.

5. ATTRIBUTION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

5.1 Dans la mesure où le Service identifie un besoin, les heures supplémentaires sont offertes à l'employé pompier qualifié pour lequel l'employeur identifie le besoin et selon l'ordre établi aux sections qui suivent.

Section I

Attribution du temps supplémentaire pour les employés pompiers travaillant selon l'horaire prévu à l'article 4.01 a) de la convention collective:

5.2 Pour un poste de pompier, les heures supplémentaires sont offertes au pompier qui a le moins d'heures créditées au relevé, en respectant les trois (3) étapes suivantes, jusqu'à ce que le besoin soit comblé: l'équipe sortante de la caserne, les autres équipes de la même caserne, les autres casernes du Service en débutant par la caserne disponible la plus près (réf. le tableau des distances).

Section II

Attribution du temps supplémentaire pour les postes de lieutenant travaillant selon l'horaire prévu à l'article 4.01 a) de la convention collective (hypothèse lieutenant) :

5.3. Pour un poste de lieutenant, les heures supplémentaires sont offertes au lieutenant ou pompier éligible à lieutenant qui a le moins d'heures créditées au relevé, en respectant les trois (3) étapes suivantes, jusqu'à ce que le besoin soit comblé : l'équipe sortante de la caserne, les autres équipes de la même caserne, les autres casernes du Service en débutant par la caserne disponible la plus près (réf. le tableau des distances);

5.4. Si la procédure décrite au paragraphe précédent n'a pas donné de résultats, c'est-à-dire que le poste de lieutenant n'est pas comblé à la caserne d'origine, le temps supplémentaire est ensuite offert au lieutenant ou pompier éligible à lieutenant en vacances qui a le moins d'heures créditées au relevé, en respectant les trois (3) étapes suivantes, jusqu'à ce que le besoin soit comblé : l'équipe sortante de la caserne, les autres équipes de la même caserne, les autres casernes du Service en débutant par la caserne disponible la plus près (réf. le tableau des distances);

5.5. Le lieutenant ou le pompier éligible à lieutenant en vacances qui accepte l'offre de temps supplémentaire conserve sa paie de vacances afférente, en plus du paiement de temps supplémentaire prévu au paragraphe 4.08a) de la convention collective, pour le quart ou la partie du quart de travail où le besoin de temps supplémentaire a été identifié et ne reprend pas le congé à une date ultérieure.

Section III

Attribution du temps supplémentaire pour les postes de capitaine travaillant selon l'horaire prévu à l'article 4.01 a) de la convention collective (hypothèse capitaine):

- 5.6. Pour un poste de capitaine, les heures supplémentaires sont offertes au capitaine ou lieutenant éligible qui a le moins d'heures créditées au relevé, en respectant les trois (3) étapes suivantes, jusqu'à ce que le besoin soit comblé : l'équipe sortante de la caserne, les autres équipes de la même caserne, les autres casernes du Service en débutant par la caserne disponible la plus près (réf. le tableau des distances);
- 5.7. Si la procédure décrite au paragraphe précédent n'a pas donné de résultats, c'est-à-dire que le poste de capitaine n'est pas comblé à la caserne d'origine, le temps supplémentaire est ensuite offert au capitaine ou lieutenant éligible en vacances qui a le moins d'heures créditées au relevé, en respectant les trois (3) étapes suivantes, jusqu'à ce que le besoin soit comblé : l'équipe sortante de la caserne, les autres équipes de la même caserne, les autres casernes du Service en débutant par la caserne disponible la plus près (réf. le tableau des distances);
- 5.8. Si la procédure décrite au paragraphe précédent n'a pas donné de résultats, c'est-à-dire que le poste de capitaine n'est pas comblé à la caserne d'origine, le temps supplémentaire est ensuite offert au lieutenant qui a le moins d'heures créditées au relevé, en respectant les trois (3) étapes suivantes, jusqu'à ce que le besoin soit comblé : l'équipe sortante de la caserne, les autres équipes de la même caserne, les autres casernes du Service en débutant par la caserne disponible la plus près (réf. le tableau des distances);
- 5.9. Si la procédure décrite au paragraphe précédent n'a pas donné de résultats, c'est-à-dire que le poste de capitaine n'est pas comblé à la caserne d'origine, le temps supplémentaire est ensuite offert au lieutenant en vacances qui a le moins d'heures créditées au relevé, en respectant les trois (3) étapes suivantes, jusqu'à ce que le besoin soit comblé : l'équipe sortante de la caserne, les autres équipes de la même caserne, les autres casernes du Service en débutant par la caserne disponible la plus près (réf. le tableau des distances);
- 5.10. Si la procédure décrite au paragraphe précédent n'a pas donné de résultats, c'est-à-dire que le poste de capitaine n'est pas comblé à la caserne d'origine, le temps supplémentaire est ensuite offert à l'éligible à lieutenant qui a le moins d'heures créditées au relevé, en respectant les trois (3) étapes suivantes, jusqu'à ce que le besoin soit comblé : l'équipe sortante de la caserne, les autres équipes de la même caserne, les autres casernes du Service en débutant par la caserne disponible la plus près (réf. le tableau des distances);
- 5.11. Si la procédure décrite au paragraphe précédent n'a pas donné de résultats, c'est-à-dire que le poste de capitaine n'est pas comblé à la caserne d'origine, le temps supplémentaire est ensuite offert à l'éligible à lieutenant en vacances qui a le moins d'heures créditées au relevé, en respectant les trois (3) étapes suivantes, jusqu'à ce que le besoin soit comblé : l'équipe sortante de la caserne, les autres équipes de la même caserne, les autres casernes du Service en débutant par la caserne disponible la plus près (réf. le tableau des distances);

- 5.12. Le capitaine ou le lieutenant éligible en vacances qui accepte l'offre de temps supplémentaire conserve sa paie de vacances afférentes, en plus du paiement de temps supplémentaire prévu au paragraphe 4.08a) de la convention collective, pour le quart ou la partie du quart de travail où le besoin de temps supplémentaire a été identifié et ne reprend pas le congé à une date ultérieure.

Section IV

Attribution du temps supplémentaire pour les employés pompiers affectés à une unité administrative de soutien, selon l'horaire prévu à l'article 4.01c) ou celui prévu à l'annexe H de la convention collective :

- 5.13. Est éligible au temps supplémentaire l'employé pompier détenant un poste dans l'emploi pour lequel un besoin est identifié;
- 5.14. Les heures supplémentaires sont offertes à l'employé pompier qui a le moins d'heures créditées au relevé dans l'unité administrative de soutien pour laquelle du temps supplémentaire est requis.

Section V

Dispositions générales relatives au temps supplémentaire :

- 5.15. La procédure d'attribution du temps supplémentaire ne doit pas avoir pour effet d'avoir des effectifs supplémentaires au-delà du minimum d'employés pompiers requis en service par quart de travail, grandeur Ville;
- 5.16. Tout temps supplémentaire doit être autorisé au préalable par un cadre de l'État-major;
- 5.17. L'attribution des heures supplémentaires est sous la responsabilité de l'officier commandant en service ou de tout autre officier désigné par un cadre de l'État-major. **A compter du 30 avril 2021, elle est effectuée par l'équipe d'affectation introduite au sein du SIM à la place de l'officier-commandant;**
- 5.18. Est éligible au temps supplémentaire l'employé pompier qui :
- a) remplace dans une autre caserne ou dans une unité administrative de soutien au moment où le besoin survient;
 - b) est en maladie non professionnelle et qui a avisé de son retour en service, s'il n'est pas tenu d'obtenir un avis de retour au travail;
 - c) est au travail suite à un échange de vacances annuelles.

- 5.19. Lorsque dans une caserne ou une unité administrative de soutien, plus d'un employé pompier en assignation temporaire se suit sur le relevé, le temps supplémentaire est offert uniquement à celui détenant le moins d'heures créditées et qui est disponible pour effectuer toutes les heures offertes sur le quart de travail où le besoin de temps supplémentaire a été identifié, sauf si la non-disponibilité est reliée à un rendez-vous en lien avec une maladie professionnelle ou un accident du travail. Dans ce cas, l'employé pompier doit fournir une pièce justificative attestant sa présence à ce rendez-vous;
- 5.20. L'employé pompier qui ne peut être rejoint par téléphone est considéré comme ayant refusé d'effectuer des heures supplémentaires. Les interurbains effectués pour rejoindre l'employé pompier sont à frais virés;
- 5.21. **Un employé pompier ne doit pas travailler, pour quelque raison, plus de quarante-huit (48) heures consécutives incluant son propre quart de travail, sauf en attente d'une relève flexible qui ne doit pas dépasser une (1) heure ou d'une relève dans les situations inévitables qui ne doit pas dépasser cinq (5) heures.**

L'employé pompier travaillant selon l'horaire prévu à l'article 4.01 a) de la convention collective doit, obligatoirement, prendre un repos équivalant à vingt-quatre (24) heures entre deux périodes de travail, incluant cependant cette période d'attente avant de pouvoir reprendre le service.

Étant donné l'importance d'assurer une récupération adéquate ainsi que la santé et la sécurité, les moyens raisonnables sont pris afin de réduire le plus possible le temps travaillé au-delà de quarante-huit (48) heures consécutives.

- 5.22. N'est pas sollicité en temps supplémentaire l'employé pompier qui :
- a) ne fournit pas de numéro de téléphone à l'employeur où il peut être rejoint lorsqu'il n'est pas au travail;
 - b) s'il accepte le temps supplémentaire, **ne respectera pas le paragraphe 5.21;**
 - c) est en accident du travail, en maladie professionnelle (sauf celui en assignation temporaire) ou en maladie non professionnelle;
 - d) est en vacances annuelles, sous réserve des officiers ou éligibles des sections II et III, ou en échange de vacances annuelles lorsque celui-ci est en congé;
 - e) purge une mesure disciplinaire la journée au cours de laquelle le temps supplémentaire est requis;
 - f) est de retour d'une absence des opérations de plus d'une année et n'a pas complété sa mise à niveau;
 - g) n'est pas disponible pour effectuer toutes les heures offertes sur le quart de travail où un besoin de temps supplémentaire a été identifié.

- 5.23. L'employé pompier en mission spéciale au sens de l'article 23.03c) de la convention collective est éligible au temps supplémentaire si la période de temps supplémentaire n'entre pas en conflit avec l'horaire de la mission spéciale ou qu'une entente intervient avec le gestionnaire de l'unité administrative de soutien concernée;
- 5.24. Un employé pompier en échange de temps ou de vacances annuelles ne peut effectuer des heures supplémentaires sur son groupe d'appartenance, à l'exception des périodes prévues pour l'attente d'une relève, en vertu du paragraphe 5.34;
- 5.25. Après la mutation de l'affichage du mois de mars, les heures créditées au relevé se remettent à zéro, en maintenant l'ordre établi, après l'application des paragraphes 5.26 et 5.27;
- 5.26. À la suite d'une mutation, le pompier et l'éligible à lieutenant qui arrive à sa nouvelle caserne se voit créditer de la moyenne au relevé des heures supplémentaires effectuées par les pompiers de même fonction du groupe auquel il appartient dans la caserne;
- 5.27. À la suite d'une mutation ou une promotion, le capitaine, le lieutenant et l'éligible à capitaine qui arrive à sa nouvelle caserne ou unité administrative de soutien se voit créditer de la moyenne au relevé des heures supplémentaires effectuées par tous les officiers de même grade de cette caserne ou unité administrative;
- 5.28. Lorsque plus d'un employé pompier a le même nombre d'heures créditées, le temps supplémentaire est d'abord offert à celui détenant le plus d'ancienneté. Lorsque des employés pompiers ont la même ancienneté, c'est l'ordre alphabétique qui établit la priorité pour l'offre de temps supplémentaire. L'ordre alphabétique sera inversé à chaque année. La lettre « A » débutera le choix de l'offre de temps supplémentaire pour les années impaires et « Z » pour les années paires;
- 5.29. En plus de pouvoir effectuer du temps supplémentaire sur son poste, un employé pompier qui occupe un emploi convenable en vertu de l'article 23.05 de la convention collective peut effectuer du temps supplémentaire lorsque survient un besoin pour un autre poste dans sa caserne. L'officier commandant, doit s'assurer que ce poste respecte les limitations fonctionnelles de l'employé pompier et qu'il soit disponible dans sa caserne d'attache. **À compter du 30 avril 2021, l'équipe d'affectation introduite au sein du SIM effectue cette vérification, à la place de l'officier commandant.**

Ceci n'a pas pour effet d'avoir des effectifs supplémentaires en caserne en surplus des effectifs réguliers.

Section VI

Obligations relatives au temps supplémentaire :

5.30. Aux fins de gestion du temps supplémentaire, l'officier commandant, doit répertorier sur une même liste tous les employés pompiers de la caserne ou de l'unité administrative de soutien, selon l'ordre d'ancienneté. **À compter du 30 avril 2021, l'équipe d'affectation introduite au sein du SIM maintient cette liste, à la place de l'officier commandant.**

5.31. L'officier commandant, s'assure :

- a) que les listes et relevés mentionnés à la présente section sont consignés et disponibles en tout temps;
- b) que tout temps supplémentaire travaillé est comptabilisé sauf lors d'interventions, en attente d'une relève et à l'extérieur de la caserne d'attache;
- c) d'indiquer toutes les mises à jour requises au relevé.

À compter du 30 avril 2021, l'équipe d'affectation introduite au sein du SIM assume ces responsabilités à la place de l'officier commandant.

5.32. L'employé pompier qui accepte d'effectuer des heures supplémentaires assume les tâches et les responsabilités afférentes.

5.33. Les heures supplémentaires débutent, incluant pour le rappel en service au sens de l'article 4.08d) de la convention collective, à compter du moment où l'employé pompier arrive à la caserne- ou à l'unité administrative de soutien où il doit effectuer le temps supplémentaire, selon le cas;

5.34. En attente d'une relève, l'officier commandant demande s'il y a des volontaires. Dans le cas où plusieurs volontaires sont disponibles, celui qui a le moins d'heures créditées au relevé est désigné pour demeurer en attente. Dans le cas où il n'y a pas de volontaire, l'officier commandant doit ordonner au « vis-à-vis » de demeurer en service jusqu'à l'arrivée de son substitut.

Thème Ressources humaines	Émission	Le 01 janvier 2021
Objet Échange de temps	En vigueur	Le 01 janvier 2021
	Date de fin	Indéfini
Annulé Directive - Échange de temps du 8 octobre 2013	Statut	
	No SGIC	

1. OBJECTIF

Cette directive vise à préciser les modalités régissant les échanges de temps entre deux (2) employés pompiers.

2. CHAMP D'APPLICATION

Cette directive s'applique à tous les employés pompiers.

3. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Un échange de temps:

- 3.1. Constitue une entente contractuelle entre deux (2) employés pompiers;
- 3.2. Doit être effectué avec un employé pompier du même grade **ou un employé pompier éligible au même grade;**
- 3.3. Doit faire l'objet d'une demande d'échange de temps sur le formulaire prescrit par l'employeur. L'employé pompier doit compléter son formulaire d'échange de temps à partir de la caserne où il se trouve, mais doit le faire approuver par l'officier commandant en service de sa caserne d'attache;
- 3.4. Ne doit pas occasionner de frais additionnel au Service;

Montréal

- 3.5. **L'échange de temps doit respecter le principe selon lequel un employé pompier ne doit pas travailler, pour quelque raison, plus de quarante-huit (48) heures consécutives incluant son propre quart de travail, sauf en attente d'une relève flexible qui ne doit pas dépasser une (1) heure ou d'une relève dans les situations inévitables qui ne doit pas dépasser cinq (5) heures.**

L'employé pompier travaillant selon l'horaire prévu à l'article 4.01 a) de la convention collective doit, obligatoirement, prendre un repos équivalant à vingt-quatre (24) heures entre deux périodes de travail, incluant cependant cette période d'attente avant de pouvoir reprendre le service.

Étant donné l'importance d'assurer une récupération adéquate ainsi que la santé et la sécurité, les moyens raisonnables sont pris afin de réduire le plus possible le temps travaillé au-delà de quarante-huit (48) heures consécutives.

- 3.6. **Ne peut être accepté si, lors de la demande, l'employé pompier ne peut respecter son engagement sans perte de temps pour se rendre d'une caserne à une autre;**
- 3.7. **N'est pas autorisé lorsque l'un ou l'autre des employés pompiers qui le demandent est dans l'une ou l'autre des situations suivantes :**
- **Durant les vacances;**
 - **Suite à une convocation à une formation obligatoire autre que le maintien de compétence normalement dispensé par l'officier commandant d'une caserne;**
 - **Suite à une convocation à une rencontre disciplinaire;**
 - **Suite à une convocation à une vérification de l'étanchéité d'un appareil de protection respiratoire ou de la conformité de l'équipement de protection individuelle, à laquelle vérification l'employé pompier n'a pu se soumettre lors des séances de vérification déjà à l'horaire. Cette convocation ne peut avoir été transmise à l'employé pompier plus de sept (7) jours avant la vérification;**
 - **Suite à une convocation d'un employé pompier à une rencontre avec la direction relativement au suivi de sa période d'entraînement. Cette convocation ne peut avoir été transmise à l'employé pompier plus de sept (7) jours avant la rencontre.**
- 3.8. **L'employé pompier en échange de temps assume le rang sur la liste de remplacement de l'employé pompier pour qui il travaille et remplace à son tour selon le système de rotation. L'employé pompier conserve toutes ses qualifications et fonctions pendant sa remise de temps. Cette exigence n'est pas d'interdire un échange de temps entre deux (2) employés pompiers ne possédant pas les mêmes qualifications;**
- 3.9. **L'employé pompier éligible en échange de temps peut agir en fonction supérieure lorsqu'il est en échange de temps avec un employé pompier éligible ou non;**

- 3.10. Ne peut donner droit à aucune réclamation de temps supplémentaire pour les heures travaillées par un employé pompier en sus de cent soixante-huit (168) heures par cycle de travail ou quarante (40) heures selon qu'il travaille sur un horaire de quarante-deux (42) ou quarante (40) heures par semaine;
- 3.11. Doit être complété dans les **quatre-vingt-dix (90) jours**;
- 3.12. RETIRÉ
- 3.13. Doit être d'une durée correspondant à un (1) quart de travail complet pour les employés pompiers travaillant selon l'horaire prévu à l'article 4.01 a) de la convention collective;
- 3.14. Les remises de temps sont limitées à un maximum de cinq (5) par cycle de travail;
- 3.15. Peut être annulé lorsqu'il n'a pas débuté et que les deux (2) employés pompiers font parvenir au chef aux opérations, suffisamment à l'avance, un rapport justifiant l'annulation;
- 3.16. RETIRÉ
- 3.17. L'employé pompier qui occupe un emploi convenable peut contracter des échanges de temps avec un employé pompier du même grade. Cependant, lors de la remise, l'employé pompier doit occuper un poste qui respecte ses limitations fonctionnelles à sa caserne ou, à défaut, dans une autre caserne. Cet énoncé peut avoir pour effet de déplacer dans un premier temps, un conducteur suppléant et, dans un deuxième temps, un premier conducteur qui n'a pas de limitation fonctionnelle;

Ceci n'a pas pour effet d'avoir des effectifs supplémentaires en caserne en surplus des effectifs réguliers.
- 3.18. Avec la permission du directeur ou son représentant, l'employé pompier travaillant dans une unité administrative de soutien peut procéder à un échange de temps avec lui-même. La remise doit être complétée dans les **quatre-vingt-dix (90) jours**.

4. PROCÉDURE

- 4.1. L'employé pompier complète la demande d'échange de temps via le formulaire au SGIC.
- 4.2. L'officier commandant en service vérifie et approuve l'échange de temps.
- 4.3. Dans le cas où une demande implique des employés pompiers de différentes casernes, l'officier commandant en service du contractant valide l'échange de temps et l'officier commandant en service du demandeur l'approuve.
- 4.4. Un employé pompier en échange de temps ou en échange de vacances annuelles ne peut effectuer de temps supplémentaire sur son groupe d'appartenance, à l'exception des périodes prévues pour l'attente d'une relève, conformément à la directive administrative « ASS ».

5. NON-RESPECT DES MODALITÉS D'UN ÉCHANGE DE TEMPS

- 5.1. Dans tous les cas où un échange de temps n'est pas complété normalement par l'un des deux (2) employés pompiers, celui-ci perd immédiatement son privilège d'échange de temps pour une durée de trois (3) mois.
- 5.2. Pour chaque récidive, ce privilège est retiré pour une durée de douze (12) mois. Toutefois, lorsqu'il s'est écoulé deux (2) années ou plus entre le début d'une telle suspension et une deuxième infraction, la suspension pour cette deuxième infraction est de trois (3) mois.
- 5.3. Dans le cas où un employé pompier perd ainsi son privilège d'échange de temps, il n'est pas soumis à l'article 16 de la convention collective.

6. ABSENCES LORS D'UN ÉCHANGE DE TEMPS

Maladie non professionnelle, accident de travail, maladie professionnelle ou congé parental

Lorsqu'un employé pompier s'absente pour une maladie non professionnelle, un accident de travail, une maladie professionnelle ou un congé parental, les règles suivantes s'appliquent :

- 6.1. Lors d'une absence en raison d'une maladie professionnelle, d'un accident de travail, d'une maladie non professionnelle excédant le délai de carence ou d'un congé parental, l'échange de temps de l'employé pompier absent est reporté tant et aussi longtemps que dure son absence;
- 6.2. Toutefois, si l'échange de temps de l'employé pompier n'avait pas débuté avant son absence, la partie qui le concerne est annulée;
- 6.3. Au retour en service de l'employé pompier, la partie de l'échange de temps, qui le concerne est reprise dans les trente (30) jours suivants, sur les mêmes groupes et pour les mêmes quarts de travail qu'initialement prévus;
- 6.4. Au retour en service de l'employé pompier, l'équipe d'affectation introduite au sein du SIM analyse l'échange de temps et produit un rapport de régularisation. Ce rapport, transmis à l'officier commandant, confirme à l'employé pompier les heures à remettre ou les heures de congé à reprendre afin de régulariser l'échange de temps. Par la suite, l'employé pompier détermine les nouvelles dates de remises ou de congés et les fait parvenir à l'équipe désignée par le SIM par courriel;

Si le nombre d'heures de remise de temps équivaut au nombre d'heures de congé, toutes les parties de l'échange de temps sont annulées.

- 6.5. La partie de l'échange de temps qui concerne l'autre employé pompier demeure inchangée.

Autres congés prévus à la convention collective et modification d'horaire

6.6. Lorsqu'un employé pompier en échange de temps s'absente pour un congé prévu à la convention collective ou en modification d'horaire, les dispositions pertinentes à chaque article s'appliquent comme s'il était sur son horaire de travail régulier.

7. PROCÉDURE POUR RÉGULARISER UN ÉCHANGE DE TEMPS APRÈS UNE MUTATION OU UNE PROMOTION

Mutation ou promotion

Remise de temps

7.1 **Suite à une promotion ou à une mutation, l'employé pompier qui doit remettre du temps le remet à la caserne où il est affecté dans les cas suivants:**

- **L'échange de temps contracté ou débuté antérieurement entraîne une perte de temps pour se rendre d'une caserne à une autre;**
- **L'échange de temps contracté ou débuté ne peut être exécuté ou complété en raison de son incompatibilité avec le paragraphe 3.2;**
- **Lorsque le bénéficiaire de la remise de temps a changé de groupe de travail.**

Dans tout autre cas, l'échange de temps est exécuté dans la ou les casernes où le ou les bénéficiaires sont rendus.

7.2. L'employé pompier doit informer l'équipe d'affectation introduite au sein du SIM dans les meilleurs délais après la mutation ou la promotion et indiquer son choix de jours de remise de temps. Les jours et les quarts de travail choisis doivent être les mêmes que ceux inscrits sur la demande originale.

7.3. Cette remise de temps doit être effectuée dans les trente (30) jours suivant la date de la remise de temps initiale.

7.4. L'employé pompier promu effectue la remise de temps au nouveau grade reçu.

Congé

7.5. L'employé pompier doit informer l'équipe d'affectation introduite au sein du SIM dans les meilleurs délais après la mutation ou la promotion et indiquer son choix de jours de congé. Les jours et les quarts de travail choisis doivent être les mêmes que ceux inscrits sur la demande originale.

7.6. Ce congé doit être pris dans les trente (30) jours suivant la date du congé initial.

Rôles et responsabilités

- 7.7. L'employé pompier détermine avec l'officier commandant dans les meilleurs délais après la mutation ou la promotion les nouvelles dates de remise de temps ou de congé. L'officier commandant fait parvenir les nouvelles dates de remise de temps ou de congé à l'équipe désignée par le SIM par courriel.

Le directeur adjoint,

ENTENTE SUR LES COMPRESSIONS BUDGÉTAIRES

ENTRE : **VILLE DE MONTRÉAL,**
Ci-après désignée « la Ville »

ET: **L'ASSOCIATION DES POMPIERS DE
MONTRÉAL INC (ASSOCIATION
INTERNATIONNALE DES POMPIERS, SECTION
LOCALE 125).**
Ci-après désignée « l'Association »

PRÉAMBULE



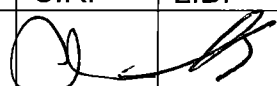

ATTENDU QUE l'Organisation mondiale de la santé a déclaré une pandémie de la COVID-19 le 11 mars 2020;

ATTENDU QUE le 13 mars 2020, le gouvernement du Québec a adopté le décret 177-2020 en vertu de la *Loi sur la santé publique*, RLRQ c. S-2.2, par lequel il a déclaré un état d'urgence sanitaire relatif à cette pandémie pour une période de 10 jours, ordonné certaines mesures pour protéger la santé de la population et habilité la ministre de la Santé et des Services sociaux à en ordonner toute autre;

ATTENDU QUE depuis le 13 mars 2020, le gouvernement a renouvelé l'état d'urgence sanitaire, a continué certaines des mesures ordonnées par ses décrets et les arrêtés du ou de la ministre de la Santé et des Services sociaux, en a ordonné d'autres et a habilité la ou le ministre à en ordonner toute autre;

ATTENDU QUE depuis le 13 mars 2020, la ou le ministre de la Santé et des Services sociaux a ordonné d'autres mesures;

ATTENDU QUE depuis le 13 mars 2020, ces mesures ont des répercussions inhabituelles sur les finances de la Ville;

J.Y.G.	R.L.	C.R.	L.B.
			

ATTENDU QUE la Ville a demandé aux syndicats et associations représentants ses employés de contribuer à des compressions budgétaires;

ATTENDU QUE l'Association s'est déclarée ouverte à collaborer avec la Ville à cette fin;

ATTENDU QUE les parties en sont venues à une entente;

À CES CAUSES, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

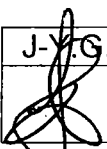

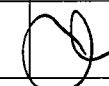
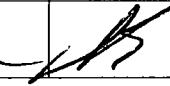
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente, mais ses articles priment aux fins de son interprétation.
2. Les compressions budgétaires de 6 759 835\$ demandées par la Ville le 22 avril 2020 sont conclues par l'économie déterminée et l'économie indéterminée suivantes.

L'économie déterminée

3. La valeur du paiement des vacances annulées pour les semaines 14 à 27 inclusivement (pompiers, lieutenants, capitaines, services de soutien) est de 4 717 463\$ en salaires 2020, après réduction à une proportion de 90% d'employés pompiers qui auraient choisi de se les faire payer.
4. Les modalités suivantes seront appliquées pour la prise obligatoire des vacances annulées durant les semaines 14 à 27 (pompiers, lieutenants, capitaines, services de soutien) :

a) à compter du 1^{er} janvier 2021, les employés pompiers dont les vacances ont ainsi été annulées feront une nouvelle mise au choix, par ancienneté, pour reprendre leurs vacances jusqu'à la semaine débutant le 20 décembre 2021;

b) pour les seules fins des mises au choix additionnelles prévues au présent paragraphe a) pour la reprise des vacances des semaines 14 à 27 de 2020, le nombre total de pompiers pouvant quitter en vacances annuelles selon l'article 9.04 a) i) de la convention collective sera augmenté de vingt-sept (27) et le nombre d'officiers selon l'article 9.04 b) le sera de façon à permettre à 9 officiers de plus de prendre des vacances selon une méthode à déterminer. Les quantums des employés pompiers aux services de soutien seront fixés de façon à maintenir adéquatement ces services selon une méthode à déterminer.

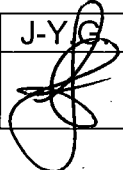



J.-Y.G.	R.L.	C.R.	L.B.
			

c) une fois connus les résultats de ces mises au choix, le nombre de choix effectués en sus des nombres de semaines de vacances prévus à l'article 9.04 de la convention collective, en vertu du présent paragraphe b), détermine le nombre maximal de véhicules d'intervention pouvant être retirés par le SIM en sus du nombre prévu à l'article 13.03 a) de la convention collective, jusqu'à un maximum de 15 véhicules par jour.

d) le nombre de véhicules déterminés au présent paragraphe c) et résultant des choix effectués peut être ensuite utilisé comme une « banque » de véhicules d'intervention pouvant être retirés par le SIM jusqu'à la semaine débutant le 20 décembre 2021, au moment déterminé par le SIM, en sus du nombre prévu à l'article 13.03 a) de la convention collective (le fait que ce soit une banque de véhicules permet de ne pas se soucier du nombre dans une caserne donnée – ex : si 60 pompiers et officiers au-dessus des quantum = 15 véhicules autopompe ou 20 véhicules d'élévation – ou n'importe quelle combinaison des 2).

L'économie indéterminée


5. Le solde des compressions budgétaires de 6 759 835\$ sera réputé payé par l'accord des parties sur les demandes de la Ville pour le renouvellement de la convention collective concernant les échanges de temps, la modification d'horaire de travail au besoin pour fins de formation, l'affectation des employés pompiers éligibles sans offrir du temps supplémentaire aux officiers, l'affectation d'un éligible à la fonction de lieutenant sur le véhicule dans une caserne à un véhicule où le capitaine est en assignation temporaire, la procédure de griefs, la procédure d'arbitrage et la fonction supérieure chef aux opérations.
6. La présente est conditionnelle à son approbation, avec la convention collective, l'entente Covid-19 et l'addenda numéro 1 à l'entente Covid-19, par les instances et autorités compétentes au sein de chaque partie et elle entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

J-Y.G.	R.L.	C.R.	L.B.
			

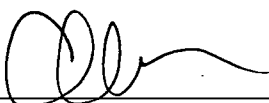
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 29 janvier 2021 :

VILLE DE MONTRÉAL

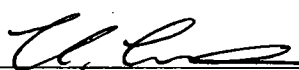
ASSOCIATION DES POMPIERS
DE MONTRÉAL INC.



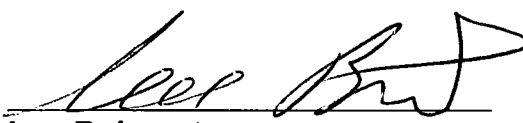
Jean-Yan Gagnon
Directeur
Direction des relations de travail
Service des ressources humaines



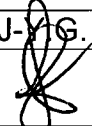



Chris Ross
Président



Richard Liebmann
Directeur par intérim
Service de sécurité incendie de
Montréal



Luc Boisvert
Secrétaire

J.-Y.G.	R.L.	C.R.	L.B.
			

PROCÈS VERBAL NUMÉRO _____ (2010-2017)- ADDENDA NUMÉRO 1 À L'ENTENTE COVID-19

ENTRE : **VILLE DE MONTRÉAL,**
Ci-après désignée « l'Employeur »

ET: **L'ASSOCIATION DES POMPIERS DE MONTRÉAL INC (ASSOCIATION INTERNATIONNALE DES POMPIERS, SECTION LOCALE 125).**
Ci-après désignée « l'Association »

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE le 26 mars 2020, les parties ont signé une entente relative à la pandémie de la Covid-19 («Entente»);

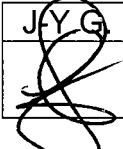


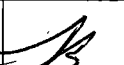
ATTENDU QUE depuis le 26 mars 2020, le gouvernement a renouvelé l'état d'urgence sanitaire, a continué certaines des mesures ordonnées par ses décrets et les arrêtés du ou de la ministre de la Santé et des Services sociaux, en a ordonné d'autres et a habilité la ou le ministre à en ordonner toute autre;

ATTENDU QUE depuis le 26 mars 2020, la ou le ministre de la Santé et des Services sociaux a ordonné d'autres mesures;

ATTENDU QUE depuis le 26 mars 2020, l'évolution de la pandémie de la COVID-19 a fluctué, en conséquence quoi les mesures mises en place ont varié pour être plus permissives ou plus restrictives selon cette évolution;

ATTENDU QUE l'évolution future de la pandémie de la COVID-19 demeure toutefois incertaine;

ATTENDU QUE les parties devaient réévaluer la situation pour apporter toute modification nécessaire à l'Entente après le 30 juin 2020;

J.Y.G.	R.L.	C.R.	L.B.
			

À CES CAUSES, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente, mais ses articles priment aux fins de son interprétation.
2. Le premier paragraphe de l'article 3 de l'Entente est remplacé par le suivant :

Vacances *Les vacances planifiées à partir du 30 mars 2020 jusqu'au 30 juin 2020, soit jusqu'à la semaine 27 se terminant le 5 juillet 2020 inclusivement, sont annulées et reportées, selon les modalités convenues entre les parties dans l'entente relative aux compressions budgétaires.*



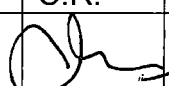
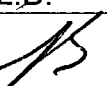
3. L'article 4 de l'Entente est remplacé à compter du 1^{er} juillet 2020, par le suivant :

Échanges de temps *Dans un échange de temps débuté avant le 30 mars 2020 et à compléter du 30 mars 2020 au 30 juin 2020, mais annulé en application de l'Entente, l'employé pompier qui a déjà travaillé en remplacement d'un autre employé pompier, aura le choix d'être payé pour sa prestation de travail ou de reprendre son temps plus tard, si possible, en raison des besoins du Service.*

Dans les 30 jours après le 4 janvier 2021, la Ville fournira à l'employé pompier visé au premier alinéa un bilan de ses échanges de temps aux fins de l'exercice de son choix. Ce choix sera exercé dans les 7 jours suivant la réception du bilan. Dans le cas d'une reprise de temps, celle-ci sera régularisée en fonction du nouvel horaire de travail dans les 75 jours suivant la réception du choix de l'employé pompier en appliquant la directive DA-ECH avec les adaptations nécessaires. Dans le cas où l'employé pompier choisira d'être payé, il sera payé dans les 75 jours suivant la réception du choix de l'employé pompier. L'employé pompier qui a bénéficié du travail du remplaçant devra remettre le temps ou le payer à l'Employeur dans les 75 jours suivant la réception du choix de l'employé.

Un échange de temps contracté ou débuté avant le 30 mars 2020 et à compléter après le 30 juin 2020 qui ne correspond pas au nouvel horaire de travail, sera régularisé en appliquant la directive DA-ECH avec les adaptations nécessaires, au plus tard 75 jours après le 4 janvier 2021.

Les reprises ou remises de temps ou les paiements pourront être traités globalement pour chaque employé pompier concerné.

J.Y.G.	R.L.	C.R.	L.B.
			

4. L'article 5 de l'Entente est retiré à compter du 20 juillet 2020.
5. L'article 6 de l'Entente est retiré à compter du 1^{er} juillet 2020.
6. L'article 7 de l'Entente est modifié à compter du 1^{er} juillet 2020, en remplaçant la deuxième phrase par la suivante:

Les modalités de remise de temps devront être convenues entre les parties au plus tard 30 jours après le 1^{er} janvier 2021.

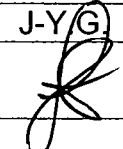
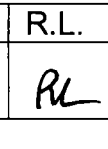
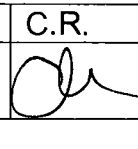
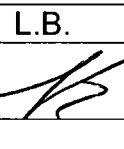
7. L'article 8 de l'Entente est retiré à compter du 27 juillet 2020.
8. L'article 9 de l'Entente est retiré à compter du 1^{er} juillet 2020.
9. L'article 10 de l'Entente est retiré à compter du 1^{er} juillet.
10. L'article 11 de l'Entente cessera de s'appliquer au moment prévu pour la mise en vigueur du nouvel horaire en vertu de la convention collective.
11. L'article 12 de l'Entente est remplacé par le suivant :

Réévaluation *Les parties s'engagent à réévaluer la situation de temps à autre pour apporter toute modification nécessaire à la présente selon l'évolution future de la pandémie Covid 19 et des décrets et arrêtés adoptés par le gouvernement ou par le ministre de la Santé et des Services sociaux en vertu de la Loi sur la santé publique ou d'autres mesures législatives susceptibles d'être également adoptées en relation avec l'état d'urgence sanitaire.*

12. L'article 19 de l'Entente est remplacé par le suivant :

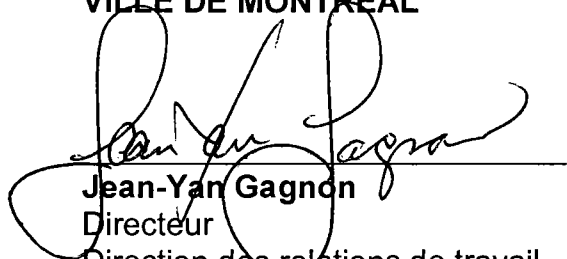
Entrée en vigueur *La présente entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.*

13. Sauf quant aux griefs 12-CC-2020, 13-CC-2020 et 15-CC-2020 déposés par l'Association, les parties se donnent mutuellement quittance complète finale et définitive de toute réclamation de quelque nature qu'elle soit, susceptible de se fonder sur l'entente Covid-19 signée le 26 mars 2020 ou la présente, en relation avec tout fait survenu au 29 octobre 2020.
14. La présente est conditionnelle à son approbation, avec la convention collective, l'entente sur les compressions budgétaires et l'Entente, par les instances et autorités compétentes au sein de chaque partie.
15. La présente entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.


J-Y.G.	R.L.	C.R.	L.B.
			


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 29 janvier 2021 :

VILLE DE MONTRÉAL

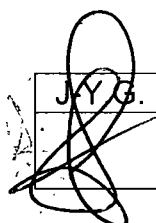
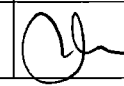
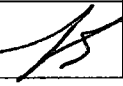

Jean-Yan Gagnon
Directeur
Direction des relations de travail
Service des ressources humaines

ASSOCIATION DES POMPIERS
DE MONTRÉAL INC.


Chris Ross
Président


Richard Liebmann
Directeur par intérim ~~de~~
Service de sécurité incendie de
Montréal


Luc Boisvert
Secrétaire

J.Y.G.	R.L.	C.R.	L.B.
	RL		

LETTRE D'INTERPRÉTATION (2018-2024) ET ENTENTE

intervenue entre l'Association des pompiers de Montréal inc. (APM) et la Ville de Montréal (SIM)

Objet : lettre d'interprétation portant sur l'application du troisième alinéa de l'article 6.04 b) de la convention collective et de l'article 4.2 de la Directive sur l'assignation et relevé quotidien des heures supplémentaires de travail (DA-ASS)

Les parties désirent clarifier l'interaction potentielle entre le troisième alinéa de l'article 6.04 b) de la convention collective et l'article 4.2 de la DA-ASS intégrée à la convention collective 2018-2024.

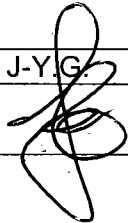


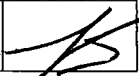
Le premier alinéa de l'article 6.04 b) de la convention collective prévoit que, par caserne et par groupe de travail, un officier agit comme capitaine. Il prévoit aussi qu'en l'absence du capitaine, celui-ci peut être remplacé par un officier éligible à cette fonction au taux normal ou par un capitaine.

Le deuxième alinéa de l'article 6.04 b) prévoit une exception au principe énoncé au premier alinéa : si aucun capitaine ni éligible à la fonction de capitaine n'est disponible, le SIM n'est pas tenu à l'obligation prévue au premier alinéa. Le SIM doit toutefois s'assurer qu'il y a toujours un officier ou un éligible à la fonction d'officier en caserne, selon les conditions qui y sont stipulées.

Le troisième alinéa de l'article 6.04 b) fait en sorte que l'exception prévue au deuxième alinéa ne peut s'appliquer dans une caserne à un seul appareil. Il prévoit que dans ce cas, seul un capitaine, un lieutenant éligible à la fonction de capitaine ou un lieutenant peut être en service.

L'article 4.2 de la DA-ASS intégrée à la convention collective 2018-2024 prévoit que dans une caserne où le capitaine est en assignation temporaire, le SIM peut d'abord utiliser un lieutenant en surplus d'effectifs et, ensuite, utiliser un éligible à la fonction de lieutenant pour assurer la présence d'un officier en état d'agir sur le véhicule à la suite d'un appel d'intervention.


Ainsi, si dans une caserne à un seul appareil il y a un capitaine en assignation temporaire, le troisième alinéa de l'article 6.04 b) ne s'applique pas et l'article 4.2 de la DA-ASS s'applique.

J-Y.G.	R.L.	C.R.	L.B.
			

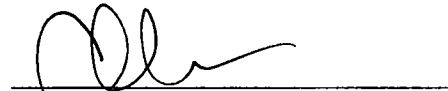
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 29 janvier 2021 :

VILLE DE MONTRÉAL

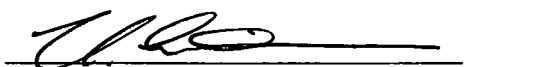
**ASSOCIATION DES POMPIERS DE
MONTRÉAL INC.**



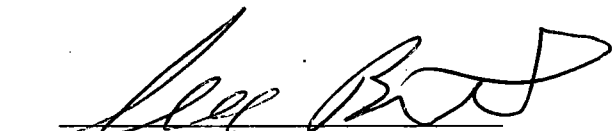
Jean-Yan Gagnon
Directeur
Direction des relations de travail
Service des ressources humaines



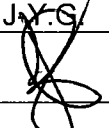
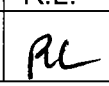
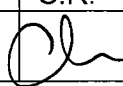
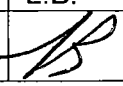
Chris Ross
Président



Richard Liebmann
Directeur par intérim
Service de sécurité incendie de Montréal



Luc Boisvert
Secrétaire

J.Y.G.	R.L.	C.R.	L.B.
			

LETTRE D'INTERPRÉTATION (2018-2024) ET ENTENTE

intervenue entre l'Association des pompiers de Montréal inc. (APM) et la Ville de Montréal (SIM)

Objet : lettre d'interprétation sur les modalités de calcul et de partage d'information en application du paragraphe 24.04 de la convention collective 2018-2024

Les parties ont modifié les dispositions de l'article 24.04 de la convention collective 2018-2024 traitant du partage du coût des assurances et assurances additionnelles.

Le coût des assurances ayant servi à la détermination du nouveau partage a été discuté entre les parties lors des négociations et la méthodologie pour l'établir a été illustrée dans un document préparé par la Direction de la rémunération de la Ville le 27 octobre 2020, intitulé *Régime d'assurance collective des pompiers – Sommaire des garanties d'assurance collective, partage des coûts et primes annuelles 2020 (incluant taxe)* annexé aux présentes.

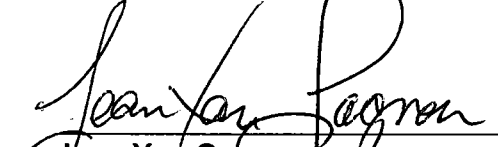
Cette méthodologie a été acceptée par les parties et les données qui y apparaissent proviennent des informations sur leurs coûts respectifs d'assurances qu'elles ont fourni à cette occasion. En conséquence, elle continuera à être utilisée pour l'application du partage du coût des assurances aux fins de l'article 24.04 de la convention collective.

Les parties conviennent qu'elles s'échangeront le coût respectif des assurances qu'elles défraient, en application de l'article 24.04 de la convention collective.

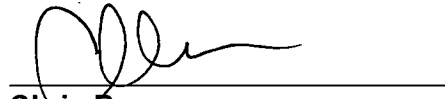
Pour plus de clarté, en ce qui a trait à la remise provenant de la *Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC)* ou *Canadian Employment Insurance Commission (CEIC)*, la portion de cette remise (5/12) qui est due à l'Association n'a pas été considérée dans cette méthodologie, laquelle tenait aussi compte que ces sommes, initialement perçues par la Ville, sont remises à l'Association par la Ville. Ces sommes continueront d'être remises par la Ville à l'Association et ne seront pas considérées dans la méthodologie de calcul du partage du coût des assurances aux fins de l'article 24.04 de la convention collective.

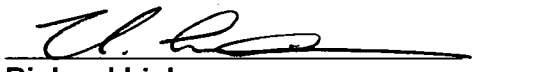
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 29 janvier 2021 :

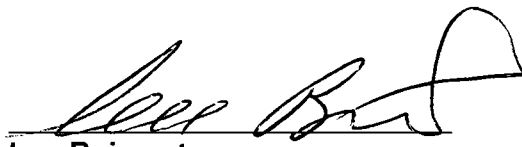
VILLE DE MONTRÉAL

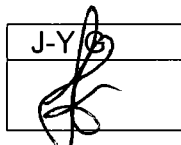
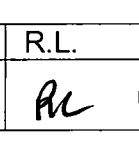
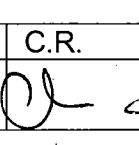
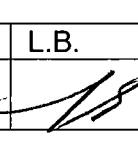

Jean-Yan Gagnon
Directeur
Direction des relations de travail
Service des ressources humaines

ASSOCIATION DES POMPIERS DE
MONTRÉAL INC.


Chris Ross
Président


Richard Liebmann
Directeur ~~par intérim~~ *de*
Service de sécurité incendie de Montréal


Luc Boisvert
Secrétaire

J-Y/G	R.L.	C.R.	L.B.
			

ENTENTE NUMÉRO _____ (2010-2017)

ENTRE : VILLE DE MONTRÉAL,

Ci-après désignée l' « Employeur »

ET: L'ASSOCIATION DES POMPIERS DE
MONTRÉAL INC. (ASSOCIATION
INTERNATIONALE DES POMPIERS, SECTION
LOCALE 125)

Ci-après désignée « l'Association »

TRANSACTION


PRÉAMBULE

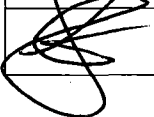
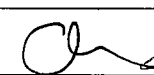
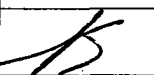
ATTENDU QUE le 4 juillet 2019, l'Association a déposé le grief numéro 11-CC-2019 concernant le congé pour obligation familiale en relation avec notamment l'article 8.04 d) de la convention collective et les articles 79.7 et 79.16 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1;

ATTENDU QUE les parties ont entrepris des négociations pour régler ce grief.

À CES CAUSES, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :


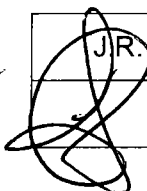
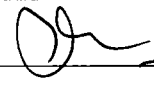
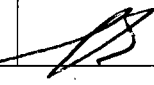
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente, mais ses articles priment aux fins de son interprétation.
2. Un nombre de onze heures et demie (11.5 h) sera ajouté aux heures de crédit de maladie prévues à l'article 11.01 b) de la convention collective, à compter du 1^{er} janvier 2021, selon la convention collective 2018-2024.
3. Une somme forfaitaire de deux cent cinquante mille dollars (250 000\$) sera versée aux employés pompiers qui, au cours des années 2019 et 2020, se




J.R.	C.R.	L.B.
		




sont absents du travail en vertu du sous-paragraphe 8.04 d) de la convention collective, au prorata du total des heures qu'ils ont prises en vertu de ce sous-paragraphe les deux premières fois de chacune de ces deux années, pour un maximum de 8,4 heures à chaque fois, par rapport au total des heures que tous les employés pompiers ont ainsi prises en vertu de ce sous-paragraphe les deux premières fois de chacune de ces deux années, pour un maximum de 8,4 heures à chaque fois.

4. L'Employeur préparera la liste des employés pompiers devant recevoir un paiement en application de l'article 3, en indiquant leur nom et prénom, leur matricule, leur total des heures déterminées selon cet article 3 et le montant de leur paiement.
5. Cette liste sera transmise par l'Employeur à l'Association au plus tard dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur de la présente.
6. L'Association confirmera les informations contenues dans cette liste dans les 60 jours suivants sa transmission par l'Employeur ou, advenant que les parties ne puissent s'entendre sur ces informations dans ce même délai ou, advenant que la présente ne soit pas exécutée par la Ville, l'Association pourra déposer un grief en vertu du paragraphe 17.02 de la convention collective 2018-2024, ce grief étant réputé en être un en vertu du sous-paragraphe 17.01 c) de cette convention collective.
7. Les paiements aux employés pompiers devant en recevoir un en application de l'article 3 seront effectués dans le délai et aux conditions prévus à l'article 44.04 de la convention collective 2018-2024, à compter de la réception par l'Employeur de la confirmation de la liste par l'Association ou de la sentence de l'arbitre prévues à l'article 6.
8. L'Association retirera le grief numéro 11-CC-2019 au plus tard dans les 15 jours suivant le 1^{er} janvier 2021.
9. Sous réserve de l'exécution de l'article 7 par l'Employeur, les parties se donnent mutuellement quittance complète, finale et définitive, pour elles et pour leurs élus, officiers, employés ou représentants quelconques en relation avec l'objet du grief 11-CC-2019 ou avec ce même grief, notamment, mais sans restreindre la généralité de cette quittance, quant à la conformité de l'article 8.04 d) de la convention collective à *Loi sur les normes du travail*.
10. La présente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*.

		J.R.	C.R.	L.B.
				

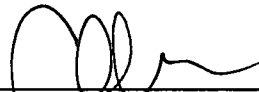
11. La présente est conditionnelle à l'approbation de la convention collective 2018-2024 par l'autorité compétente au sein chacune des parties et à son approbation par l'autorité compétente au sein de l'Employeur.
12. La présente entre en vigueur lors de la dernière de ces approbations par l'autorité compétente de l'Employeur.



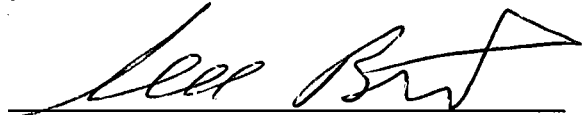
J.R.	C.R.	L.B.
		

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ,

Montréal, le 29 janvier 2021

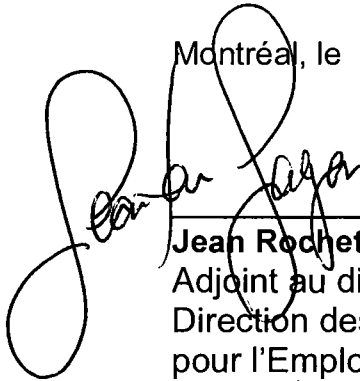


Chris Ross,
Président
pour l'Association



Luc Boisvert,
Secrétaire
pour l'Association

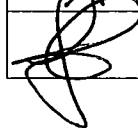
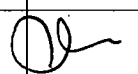
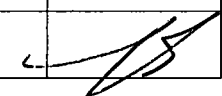
Montréal, le 29 janvier 2021



Jean Rochette,
Adjoint au directeur
Direction des relations de travail
pour l'Employeur

**JEAN-FRAN
GAGNON**

d/6

J.R.	C.R.	L.B.
		

ENTENTE NUMÉRO _____ (2010-2017)

ENTRE : VILLE DE MONTRÉAL,
Ci-après désignée l' « Employeur »

ET: L'ASSOCIATION DES POMPIERS DE
MONTRÉAL INC. (ASSOCIATION
INTERNATIONALE DES POMPIERS, SECTION
LOCALE 125)
Ci-après désignée « l'Association »

TRANSACTION

PRÉAMBULE

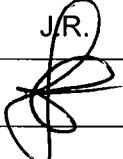


ATTENDU QUE le 6 avril 2018, la Ville a déposé le grief patronal numéro 2018-02 concernant la fonction supérieure de chef aux opérations;

ATTENDU QUE les parties ont entrepris des négociations pour régler ce grief.

À CES CAUSES, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente, mais ses articles priment aux fins de son interprétation.
2. En considération de la signature d'une nouvelle convention collective pour la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2024 et plus particulièrement l'incorporation d'un paragraphe 14.06, la Ville s'engage à retirer son grief quinze (15) jours après le 1^{er} janvier 2021.
3. Sous réserve de l'exécution de la présente, les parties se donnent mutuellement quittance complète, finale et définitive, pour elles et pour leurs élus, officiers, employés et représentants quelconques ainsi que pour leurs

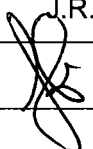
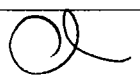
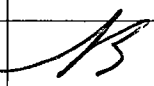
JH

J.R.	C.R.	L.B.
		

membres, selon le cas, en relation avec l'objet du grief 2018-02 ou avec ce même grief.

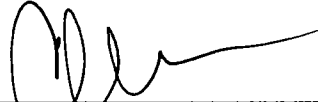
4. La présente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*.
5. La présente est conditionnelle à l'approbation de la convention collective 2018-2024 par l'autorité compétente au sein chacune des parties et à son approbation par l'autorité compétente au sein de l'Employeur.
6. La présente entre en vigueur lors de la dernière de ces approbations par l'autorité compétente de l'Employeur.



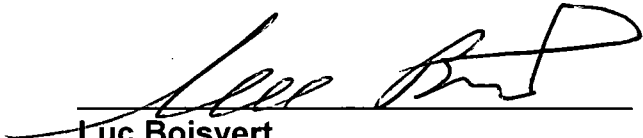
J.R.	C.R.	L.B.
		

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ,

Montréal, le 29 janvier 2021

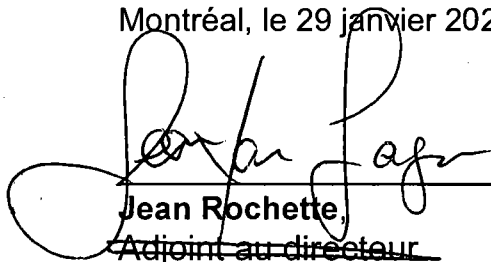


Chris Ross,
Président
pour l'Association



Luc Boisvert,
Secrétaire
pour l'Association

Montréal, le 29 janvier 2021



Jean Rochette,
~~Adjoint au directeur~~
Direction des relations de travail
pour l'Employeur

JEAN-YVES
GAGNON

JY6

J.R.	C.R.	L.B.
