



ENTENTE DE TRAVAIL

ENTRE

LA VILLE DE GASPÉ

ET

**LE REGROUPEMENT DES POMPIERS VOLONTAIRES DU
GRAND GASPÉ**

**POUR LA PÉRIODE DU
1^{ER} JANVIER 2023 AU 31 DÉCEMBRE 2029**

ADOPTÉE PAR RÉSOLUTION DU CONSEIL 25-10-038 À LA SÉANCE ORDINAIRE 1^{ER} OCTOBRE 2025 ET
SIGNÉE LE 10 DÉCEMBRE 2025

m. D. J. M. F. A. A.

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	Buts.....	5
Article 2	Reconnaissance et juridiction	5
Article 3	Discrimination	5
Article 4	Définition des termes	6
Article 5	Accessoires de communications réseaux.....	7
Article 6	Mesures disciplinaires.....	7
Article 7	Assurance	8
Article 8	Accidents de travail et maladies professionnelles.....	8
Article 9	Équipement et uniforme.....	10
Article 10	Protection légale	12
Article 11	Formation, entraînement, prévention et réunions	12
Article 12	Affichage de poste et cumul de fonctions au sein de la ville	14
Article 13	Participation aux affaires publiques	15
Article 14	Priorité d'emploi	15
Article 15	Ancienneté.....	16
Article 16	Vacances	16
Article 17	Jours fériés	17
Article 18	Salaire et temps supplémentaire.....	17
Article 19	Congé sans solde	19
Article 20	Comité de relations professionnelles	20
Article 21	Allocation de repas et de déplacement.....	20

m. d.

gdx

d
aa
JV-TV
AN

Article 22 Dispositions diverses	21
Article 23 Durée	21
Article 24 Signature et date.....	22
Annexe A Police d'assurance accident	23
Annexe B Programme de prévention des pompiers	38
Annexe C Extrait de la Loi sur les cités et villes	60
Annexe D Établissement des classes salariales par année 2024-2029	62

m.D.

GA

10/11
QA
AR

GASPÉ
PROVINCE DE QUÉBEC

COMPARAISSENT :

Ville de Gaspé, corporation régie par la Loi sur les cités et villes, ayant son siège social au 25, rue de l'Hôtel-de-Ville, Gaspé province de Québec, G4X 2A5, agissant aux présentes par Jocelyn Villeneuve, directeur général et Isabelle Vézina, greffière, dûment autorisés aux termes de la résolution 25-10-038 adoptée à la séance du conseil municipal tenue le 1^{er} octobre 2025 laquelle est toujours en vigueur et dont copie certifiée conforme demeure annexée aux présentes,

Ci-après nommée : « Employeur »

ET

REGROUPEMENT DES POMPIERS VOLONTAIRES DU GRAND GASPÉ, association personnifiée légalement constituée en vertu de la Loi sur les compagnies du Québec (Partie 3), le neuf décembre deux mille cinq (9 décembre 2005) immatriculée sous le numéro 1163392294, ayant son siège social au 148, boulevard de Gaspé, Gaspé (Québec) G4X 1A9, agissant aux présentes par Adam Normand, Bruno Lévesque, Louis-Philippe Laurin, Marc Dubé, Julien Tissier et Jonatan Leblanc, administrateurs dûment autorisés aux termes d'une résolution du conseil d'administration adoptée le 6 novembre 2024 et amendée le 20 novembre 2024 laquelle est toujours en vigueur et dont copie certifiée conforme demeure annexée aux présentes,

LESQUELS CONVIENNENT :

M.D.
ga
4 JV
aa
av

Cette entente de travail concerne les pompiers de la Ville de Gaspé (secteur nord et du secteur sud).

Article 1 BUTS

- 1.01 La mission de la Ville de Gaspé est d'offrir à ses citoyens et citoyennes des services municipaux de qualité avec équité, économie et efficacité.

Dans cette optique et afin d'offrir des services de bonne qualité à la population de la Ville de Gaspé, le but de cette entente est de maintenir et promouvoir des conditions de travail qui assurent, dans la plus large mesure du possible, la sécurité et le bien-être des pompiers et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et les membres régis par les présentes et de favoriser un bon rendement au travail.

Article 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'employeur reconnaît le Regroupement des Pompiers Volontaires du Grand Gaspé comme représentant exclusif de tous les membres couverts par l'entente de travail signée en date du 10 décembre 2025 pour une durée de sept ans (7), et ce, pour l'ensemble de leurs conditions de travail et relations avec l'Employeur.
- 2.02 Le regroupement des Pompiers Volontaires du Grand Gaspé reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur d'administrer et de gérer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les dispositions de la présente entente. De plus, la sélection, la gestion et l'évaluation du personnel relèvent strictement de la juridiction de l'Employeur.
- 2.03 Toute entente particulière entre un membre et l'Employeur n'est valide que si elle est ratifiée par le Regroupement des Pompiers Volontaires du Grand Gaspé.

Article 3 DISCRIMINATION

- 3.01 L'Employeur, ses représentants, le Regroupement des Pompiers Volontaires du Grand Gaspé et les membres ne doivent faire aucune discrimination à l'égard de quelque membre que ce soit dans l'exercice d'un droit que lui reconnaît l'entente ou la loi et les deux parties doivent s'opposer à toute distinction de cet ordre.
- 3.02 Dans la présente entente, l'emploi du masculin inclut le féminin.

Article 4 DÉFINITION DES TERMES

- 4.01 Pour les fins d'application de la présente entente, les termes qui suivent ont la signification qui leur est ci-après indiquée :

M.D.

LL

JV
AA
TH
An

- A) «Pompier» désigne tout employé de la Ville de Gaspé couvert par cette entente et qui a été engagé à cet effet par résolution du conseil municipal. Pour tout nouvel employé, une période de probation d'un an sera obligatoire.
- B) «Pompier de relève» désigne une personne de plus de 16 ans qui, après avoir répondu aux exigences demandées par la Direction du service de protection contre les incendies, et après acceptation par le conseil municipal, veut suivre la formation afin de devenir pompier et désire suivre les entraînements de l'Employeur. Le pompier de relève ne peut pas intervenir sur le lieu d'un incendie et ne reçoit aucune rémunération de l'Employeur. Par contre, il sera couvert par la CNESST comme bénévole pour les actions qui sont couvertes par cet organisme.
- C) «Employeur» désigne la Ville de Gaspé.
- D) «Membre» désigne tout employé de la Ville de Gaspé faisant partie du service incendie à titre de pompier à l'exclusion du directeur et du chef de district sud.
- E) «Litige» signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de cette entente, survenant entre la Ville et un ou des membres du Regroupement des Pompiers Volontaires du Grand Gaspé.
- F) «Lieutenant, capitaine et chef de caserne» désigne tout membre nommé comme tel par résolution de la Ville qui dirige une équipe chargée de la préservation des biens, d'extinction des incendies et des premiers soins; il assume le commandement des opérations en l'absence d'un membre de la direction.
- G) «Officier» désigne le membre « Lieutenant, capitaine et chef de caserne » dont les fonctions et responsabilités sont déterminées par résolution du conseil.
- H) «Appel» désigne toute intervention d'urgence. Il couvre la période qui débute au moment où est donnée l'alarme et se termine avec le départ des membres de la caserne après leur retour et la remise en condition de l'équipement. Le membre doit se présenter dans les 30 minutes sur les lieux d'intervention ou à la caserne, à la suite d'une alarme, sinon il sera payé à partir du moment où il se présente à son officier supérieur. Le pompier ou la pompière devant quitter le travail avant la fin de l'intervention, et ce, pour des motifs personnels, est rémunéré uniquement pour le temps effectivement travaillé.
- I) «Formation» désigne l'ensemble des procédés et méthodes susceptibles de mettre les individus et les groupes en état d'assurer leurs responsabilités actuelles et futures.
- J) «Perfectionnement» désigne les cours spéciaux qu'on permet aux travailleurs de suivre pour les préparer à l'occasion de postes plus importants, de rafraîchir leurs

M. D-

LPL

h
aa TV
AN

connaissances ou de se mettre à la page, principalement en ce qui concerne les connaissances technologiques.

K) «Entraînement» désigne une forme d'entraînement planifié et géré par l'Employeur, qui est conçu pour améliorer les composantes de la condition physique ou les maintenir à un certain niveau. Il vise de plus à développer et maintenir une aisance dans l'utilisation des équipements propres à l'emploi.

L) «Intervention» désigne une action réalisée en conformité avec la Loi sur la sécurité incendie (L.R.Q., chapitre S-3-4).

M) «Directeur» désigne le Directeur du service de protection contre les incendies.

Article 5 ACCESSOIRES DE COMMUNICATIONS RÉSEAUX

5.01 L'Employeur met à la disposition du Regroupement des Pompiers Volontaires du Grand Gaspé un tableau d'affichage, un ordinateur avec Internet ainsi qu'un télécopieur dans toutes les casernes.

Article 6 EMBAUCHE DE NOUVEAUX EFFECTIFS ET PÉRIODE D'ESSAI

6.01 L'embauche de nouveaux pompiers et apprenti-pompiers, se fera deux fois par année et/ou selon les besoins de la direction des services de protection contre les incendies. Cela permettra de former des cohortes afin de suivre la formation obligatoire « Pompier 1 » qui doit être suivie selon les délais prévus à la loi sur la sécurité incendie et ses règlements à son embauche au sein de la Ville de Gaspé. Les embauches sont entérinées par résolution du conseil municipal.

6.02 La période d'essai d'un pompier ou d'une pompière à temps partiel nouvellement embauché.e est une période de douze (12) mois et d'un lieutenant également.

6.03 Période d'essai lors de promotion

Toute promotion est sujette à une période d'essai de douze (12) mois à partir de sa nomination. La période d'essai peut être modifiée à la suite d'une entente convenue entre l'Employeur et le regroupement des pompiers.

L'officier pompier est rétrogradé au statut de pompier dans les cas où il ne termine pas les exigences académiques de l'employeur ou s'il n'obtient pas une évaluation positive de l'employeur durant sa période d'essai d'un an.

M.D.

Sp
7
aa
Fr
An

Article 7 MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.01 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire à un membre, il en informe le Regroupement des Pompiers Volontaires du Grand Gaspé et lui fournit, par écrit, les motifs expliquant sa décision. Lorsque la faute n'est pas réputée grave ou de nature criminelle, les étapes de gradation suivantes seront suivies :
- 1^{ère} étape : avis verbal;
 - 2^e étape : avis écrit;
 - 3^e étape : suspension du service pour une durée en nombre de jours et/ou en nombre de semaines selon la faute;
 - 4^e étape : congédiement.
- 7.02 Tout membre au service de l'Employeur a le droit, lorsque nécessaire, durant les heures régulières de bureau de la Ville, de consulter son dossier officiel en présence d'un représentant de la direction de la Ville de Gaspé.
- 7.03 Tout membre qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de litige.
- 7.04 Une suspension n'interrompt pas le service du membre.
- 7.05 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 7.06 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un pompier est retiré après douze mois ou vingt-quatre mois s'il s'agit de la récidive d'une même faute rapportée au dossier.

Cette clause ne s'applique pas pour une mesure imposée en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel.

- 7.07 Dans les cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un membre pour l'application de mesures disciplinaires ou pour une réprimande, ce membre doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et la nature des faits qui lui sont reprochés.

Le membre doit être accompagné d'un représentant du Regroupement des Pompiers du Grand Gaspé à moins qu'il ne manifeste, par écrit, au Regroupement des Pompiers Volontaire du Grand Gaspé, le désir d'être seul lors de ladite rencontre.

- 7.08 Nonobstant ce qui précède, les parties conviennent que s'il s'agit d'une faute grave, un avis du supérieur immédiat sera fait afin de l'informer de la faute et le pompier ne devra pas travailler pour le Service de protection contre les incendies avant qu'il ne soit rencontré et qu'une décision soit prise sur la faute et de la mesure disciplinaire à appliquer s'il y a lieu.

M.D.

SPL

aa
FW
AN

Article 8 ASSURANCE ACCIDENT

- 8.01 Les membres bénéficient d'une assurance--accident d'un montant minimum de cent cinquante mille (150 000\$) dollars, tel que décrit dans la police d'assurance en vigueur (voir annexe A).
- 8.02 Le coût de cette assurance est défrayé par l'Employeur.
- 8.03 L'Employeur s'engage à remettre au Regroupement des Pompiers Volontaires du Grand Gaspé une copie du contrat collectif d'assurance.

Article 9 ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 9.01 Les parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents de travail et promouvoir la sécurité et la santé des pompiers.
- 9.02 Le Regroupement des Pompiers Volontaires du Grand Gaspé peut soumettre par écrit à l'Employeur toute question relative à l'application de la loi ou des règlements concernant la santé et la sécurité au travail.
- 9.03 L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés et les informer des risques inhérents à leur travail.
- 9.04 L'Employeur s'engage à respecter comme conditions minimales de santé et de sécurité au travail, les lois et règlements en vigueur ou qui le deviendraient par la suite.
- 9.05 L'Employeur s'engage à offrir de faire vacciner tout membre dès son embauche. Il assure un suivi à cette vaccination ou toute autre vaccination jugée nécessaire pour la santé du membre.
- 9.06 L'Employeur s'engage à assurer le transport ou les frais de transport à l'hôpital de tout membre victime d'un accident de travail ou en conséquence à celui-ci.
- 9.07 Lors de toute intervention majeure, si un officier le juge nécessaire, une ambulance sera mise en attente.
- 9.08 L'employeur s'engage à entreprendre les démarches appropriées (psychologue ou autre) lorsque cela est nécessaire après une intervention afin d'éviter l'état de stress post traumatique.
- 9.09 Le pompier doit prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable (voir annexe B).

m, D-

LPL

9

aa JV
FH

AN

- 9.10 Le pompier doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.
- 9.11 Le pompier doit veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.
- 9.12 Le pompier doit se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements.
- 9.13 Le pompier doit participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail.
- 9.14 Le pompier doit collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements (référence à la Loi sur la santé et sécurité du travail 1979, c. 63, a. 49).

Article 10 ÉQUIPEMENT ET UNIFORME

10.01 L'Employeur fournit à chacun des pompiers l'équipement suivant selon les normes NFPA et tout en respectant la loi sur la santé et sécurité au travail :

- Un vêtement de protection type habit de combat « bunker suit » (respectant les normes) ;
- Un casque de pompier munie d'une visière de protection ;
- Deux paires de gants protecteurs ;
- Une paire de bottes de combat avec bouts renforcées et protège-tibia ;
- Deux (2) couvre-tête protecteur en nomex ;
- Une (1) radio avec les capacités de transmission et réception pour toutes les fréquences requis à son poste ;
- Une (1) paire de bottes capées pour travail en caserne pour les pompiers ayant à travailler en caserne et ne possédant pas déjà une paire déjà payé par le même employeur ;
- Une clé à boyau rétractable ;
- Une salopette de travail ;
- Une (1) salopette en nomex après la réussite de la section 2 de la formation Pompier 1 ;
- Un téléavertisseur ;
- Une carte d'identification dès l'embauche ;
- Une paire de lunettes de sécurité et, si nécessaire, adaptées à la vue et des clips ajustées à la vue pour l'APRIA à noter que l'examen de la vue est au frais du pompier ou de la pompière) ;
- Une lampe de poche (modèle unique pour tous les pompiers de qualité supérieure) ;
- Une (1) paire de gants de travail régulier.

m. D.

Spl

10

aa d✓

FI

An✓

- 10.02 Les pièces faisant partie de l'équipement au combat des incendies demeurent la propriété de l'Employeur. Toute pièce d'équipement sera remplacée lorsque requis par manque d'intégrité, que ce soit par bris ou usure, sur approbation du directeur du service de protection contre les incendies et les équipements remplacés devront être remis au directeur ou à son représentant.
- 10.03 Tout pompier doit, au besoin, voir à l'entretien et au nettoyage des équipements fournis par l'Employeur, sauf pour le nettoyage spécialisé.
- 10.04 Afin de faciliter la communication entre les différents intervenants du Service de protection contre les Incendies lors d'une intervention, l'Employeur s'engage à fournir une fréquence radio aux pompiers qui couvrent le territoire telle que celle utilisée pour les employés cols bleus de la Ville.
- 10.05 Dans le but d'assurer une meilleure présentation des membres lors d'événements officiels, l'Employeur s'engage à fournir à chaque membre qui a complété sa période de probation d'un an et qui a débuté sa formation « Pompier 1 », et ce, au besoin, mais sans excéder 1 fois aux trois ans :
- un pantalon cargo blue-black;
 - deux (2) chemises à manche longue blue-black;
 - deux (2) chemises à manches courtes ;
 - une cravate;
 - un t-shirt blue-black manche courte
 - des badges pour chemise
 - une veste quatre saisons avec doublure amovible ;
 - un chandail de laine ;
 - deux paires de bas ;
 - une paire de bottes ou soulier avec embout de protection (CSA) ;
 - une ceinture ;
 - une tuque.
- 10.06 À cet effet, l'Employeur s'engage, autant que possible, à obtenir des vêtements de qualité et à uniformiser les vêtements à l'ensemble du personnel de la Direction du service de la protection contre les incendies afin d'augmenter le sentiment d'appartenance des pompiers.
- 10.07 Tout équipement qui doit être remplacé doit être obligatoirement ramené à l'Employeur préalablement à l'achat du nouveau. Tout pompier qui quitte son emploi doit remettre tout l'équipement ainsi fourni par l'Employeur.
- 10.08 Dans le but d'être efficace et sécuritaire, l'Employeur s'engage à fournir tout équipement ou outils pour tous les types d'interventions que le service effectue sur acceptation du Directeur du service incendie et du Directeur général.

m. D.

Lpd

11

aa JV
FW
AN

10.09 Tout autre frais relié à la conformité des vêtements est entièrement défrayé par l'Employeur.

Article 11 PROTECTION LÉGALE

11.01 L'Employeur respecte les dispositions de l'article 604.6 de la Loi sur les cités et villes, tel qu'en vigueur lors de la signature de la présente entente, dans la mesure où ces dispositions, telles que modifiées ou remplacées de temps à autre par la Législature du Québec, continuent d'être en vigueur jusqu'à l'expiration de la présente entente (voir annexe C).

11.02 Lorsqu'un membre est appelé à témoigner, à la demande de l'Employeur, devant une cour régulière de justice, relativement à des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur lui verse alors, sur présentation de pièces justificatives, la différence entre l'indemnité ou les honoraires qu'il reçoit à titre de témoin et le salaire perdu à son emploi régulier.

11.03 L'Employeur accorde sans frais, assistance et protection à tout membre poursuivi devant les tribunaux, à la suite d'événements survenus dans l'exercice de son travail sauf s'il commet une faute lourde ou intentionnelle.

Article 12 FORMATION, ENTRAÎNEMENT, PRÉVENTION ET RÉUNIONS

12.01 L'Employeur favorise la participation des membres à des cours de formation et/ou perfectionnement concernant la prévention et la lutte contre les incendies, les premiers soins, sauvetage ou toute autre formation jugée nécessaire par l'Employeur. Les frais d'inscription et de cours sont acquittés à cent pour cent (100%) par l'Employeur jusqu'à concurrence des sommes allouées au budget annuel du service de protection contre les incendies.

12.02 Le membre qui désire suivre des cours se rapportant à son travail au niveau du Service de protection contre les incendies, sur recommandation du Directeur du service de protection contre les incendies et accepté par le Directeur général de la Ville, se verra rembourser par la municipalité 100% des frais d'inscription et de scolarité.

12.03 À compétences et coûts égaux, tout membre du service qui est reconnu comme instructeur, conformément à la loi, a priorité sur toute autre personne venant de l'extérieur de la ville pour donner la formation relative aux modules ou toute autre formation spécifique au Service de protection contre les incendies demandée par le directeur.

12.04 L'Employeur s'engage à prendre toutes les mesures possibles afin d'offrir aux pompiers la formation et le perfectionnement exigés par la loi.

M. D.

SpL

aa JV
TV
AW

L'employeur s'assure de former, par des organismes reconnus comme compétent ou autorisé par le ministère de la Sécurité publique ou par le ministère de l'Éducation. La direction du service de protection contre les incendies de Gaspé s'assure de former et faire pratiquer les pompiers pour intervenir sur ces équipes (exemple : sauvetage en hauteur, sauvetage en espaces clos et sauvetage sur l'eau).

- 12.05 Le pompier s'engage à suivre la formation et le perfectionnement dans la forme et le délai exigés par la loi.
- 12.06 L'Employeur s'engage à offrir annuellement à tous les pompiers, un cours de R.C.R., ainsi que le cours de premiers soins, incluant la re certification.
- 12.07 Afin d'assurer la sécurité des membres et du public, l'Employeur s'engage à prendre les moyens afin de contribuer au développement des compétences de conduite de camion de certains membres en fonction des besoins du Service de protection contre les incendies et des ressources disponibles.
- 12.08 Les membres doivent participer à chaque année à un minimum de 36 heures d'entraînement. De plus, 24 heures supplémentaires seront offertes pour les spécialités annuellement pour les pompiers faisant partie de ces équipes d'interventions. Un calendrier annuel des formations sera établi au plus tard en début d'année pour l'année en cours.
- 12.09 Sur présentation de la preuve de réussite (relevé de notes de l'École nationale des pompiers, ou d'un organisme reconnu), un calcul d'heures de formation sera fait afin de rembourser au pompier le nombre d'heures auquel il a droit. Ce nombre sera calculé selon les relevés d'heures faits en classe et/ou sur le site d'apprentissage sur Internet. Les heures seront remboursées selon le tarif horaire de 85% du taux régulier reçu par le pompier ou la pompière. A noter que ce nouveau taux s'applique à compter de la signature de l'entente de travail et une rétroaction aura lieu sur les heures déjà payées depuis le 1^{er} janvier 2023 si le taux à 85% du salaire est plus élevé que le taux horaire qui a été payé aux pompiers.
- 12.10 Il y aura une formation d'intégration pour les nouveaux pompiers non formés afin de l'encadrer sur les méthodes et les équipements utilisés, les connaissances du territoire, les diverses directives et procédures internes et les formulaires utiles à son travail. Le pompier devra atteindre les objectifs établis, et ce, avant de pouvoir participer aux opérations.

De même, lors d'un retour d'absence prolongée d'un pompier ou d'une pompière, la personne aura l'obligation d'effectuer des heures de formation afin de se remettre à niveau et reprendre les heures de formations manquées durant son absence avant de pouvoir intervenir sur les interventions d'urgence.

Sauf pour un motif sérieux (emploi principal, maladie, santé d'un membre de la famille, vacances, absence découlant d'une loi d'ordre public), le pompier ou la

m. D.

SpL

13

aa JV
F
AN

pompière devra participer à un minimum de 70% des heures d'entraînements interne offertes par l'Employeur). Dans tous les cas, l'absence devra être motivée.

- 12.11 En cas de déplacement d'un pompier à l'extérieur de la ville pour des fins de formation et/ou perfectionnement, des frais de déplacement, d'hébergement et de repas seront accordés au même tarif que ceux accordés aux employés de la Ville de Gaspé. Tout déplacement doit préalablement faire l'objet d'une autorisation par le Directeur du service de protection contre les incendies ou le Directeur général de la Ville de Gaspé. Le formulaire de réclamation soumis par le pompier et relatif à un déplacement doit recevoir l'approbation écrite de son supérieur immédiat avant de faire l'objet d'un remboursement par la Ville.
- 12.12 Si un pompier fait la demande écrite afin de suivre un cours d'enrichissement relié à sa fonction de pompier, mais excluant la formation obligatoire de pompier niveau 1, et sur recommandation du directeur du service de protection contre les incendies et après approbation du Directeur général, ce dernier peut autoriser celui-ci à suivre le cours reconnu par une maison d'enseignement, dans la mesure où ce cours est en lien avec son travail. Dans un tel cas, l'Employeur rembourse les deux tiers (2/3) des frais d'inscription, de scolarité et de matériel sur présentation de pièces justificatives et d'une attestation de réussite dudit cours.

Un pompier qui démissionne dans les douze (12) mois suivant la fin d'un cours d'enrichissement doit rembourser à l'Employeur, avant son départ, tous les frais réels assumés par celui-ci pour cette formation. Le montant du remboursement sera calculé au prorata du lien d'emploi dans les douze mois suivant la fin du cours.

- 12.13 Toute réunion doit être autorisée par le Directeur du service incendie, le chef de district ou l'officier qui le remplace. Ces réunions doivent inclure les réunions de pompiers, réunions d'officiers, réunion d'information pour les nouveaux pompiers, réunion post-mortem à la suite d'une intervention ou une pratique importante. Ces réunions seront payées au taux horaire du pompier selon l'annexe D.
- 12.14 Les pompiers pourront être seuls lors des visites de prévention effectuées dans les maisons privées des citoyens de la Ville de Gaspé. Le salaire payé, lors de ces visites, sera au taux horaire régulier du pompier ou de la pompière. A noter que ce nouveau taux s'applique rétroactivement au 1^{er} janvier 2023.

Article 13 AFFICHAGE DE POSTE ET CUMUL DE FONCTIONS AU SEIN DE LA VILLE

A) Affichage de poste au sein du Service de protection contre les incendies

- 13.01 Lorsque l'employeur désire combler un poste de pompier officier vacant au Service de protection contre les incendies, il affiche ce poste sur le tableau d'affichage et par

m. D.

SpL

14

ca
N
IV
AN

courriel aux pompiers de la caserne concernée, et ce, pour une période de 10 jour ouvrable.

- 13.02 Tous les pompiers ayant plus de 24 mois d'ancienneté et possédant la formation requise de Pompier 1 et intéressés au poste d'officier concerné doivent soumettre leur candidature, par écrit, au plus tard avant la fin de la période d'affichage. Les candidats ayant réussi la formation Officier 1 auront un atout sur les autres candidats. Si la personne n'a pas cette formation, elle devra s'engager à la suivre dans les délais prescrits par la loi. La personne doit détenir également la formation d'opérateur d'autopompe et désincarcération ainsi que toute autre formation professionnelle nécessaire pour œuvrer au sein de la direction du service de protection contre les incendies.
- 13.03 Le poste sera attribué à la personne salariée possédant le plus de compétences dans les opérations de lutte contre les incendies ainsi qu'en gestion d'équipe et suivant la recommandation du comité de sélection.
- 13.04 Le refus d'une promotion ou d'une nomination n'affecte en rien le droit à toute autre promotion ou nomination ultérieure.

B) Affichage de poste au sein de d'autres services et directions de la Ville

- 13.05 Lorsque l'Employeur désire combler un poste au sein d'un service ou d'une direction autre que le Service de protection contre les incendies, et lorsque ledit poste n'a pas été comblé suite à un affichage interne en vertu de la convention collective à l'égard des travailleuses et travailleurs municipaux de la Ville de Gaspé, le poste sera affiché sur le site Internet de la Ville et via le Facebook de la Ville, le pompier peut s'abonner à la liste de distribution sur notre site Internet et/ou aimer la page Facebook pour être certain de voir l'affichage externe du poste.

C) Cumul de fonctions au sein de divers services de la Ville

- 13.06 Le membre qui obtient un poste dans une autre direction de la Ville peut conserver son poste à la Direction du service de protection contre les incendies.
- 13.07 Un employé municipal accomplissant déjà un quart de travail lorsqu'un appel est lancé au sein du Service de protection contre les incendies, ne peut quitter son poste sans avoir préalablement reçu l'autorisation de son supérieur immédiat.

Article 14 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- 14.01 L'Employeur reconnaît au membre l'exercice du même droit de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens.

m. D,

SpL

aa
15
FN
AN

14.02 Tout membre à l'emploi de la municipalité ne peut se livrer à un travail de nature partisane relativement à une élection à un poste de membre du conseil de la municipalité et doit se conformer aux exigences légales.

Article 15 PRIORITÉ D'EMPLOI

15.01 Advenant l'engagement de pompiers à temps complet ou à temps partiel et d'officiers au sein du Service de protection contre les incendies, les membres du Service de protection contre les incendies de la Ville de Gaspé auront priorité sur tout autre candidat, à la condition de rencontrer les exigences de l'emploi et du processus de sélection.

15.02 Dans le cas de fusion, régionalisation, intégration ou autres opérations similaires, l'Employeur s'engage, autant que possible, à préserver les emplois et les conditions de travail s'y rattachant.

Article 16 ANCIENNETÉ

16.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours au Service de protection contre les incendies du membre depuis sa dernière date d'embauche s'il ou elle est formé Pompier 1.

16.02 Un membre perd son droit d'ancienneté et rompt le service continu dans les cas suivants :

- a) s'il quitte volontairement son emploi ;
- b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante ;
- c) S'il refuse, sans raison valable, de participer à une formation ou un entraînement trois fois ou plus dans une période de 12 mois consécutifs ;
- d) S'il est absent du service pour plus de six mois sans avoir effectué de demande de congé sans solde et/ou si ce dernier congé n'a été accordé.
- e) S'il s'absente pour cause d'un accident ou maladie du travail ou invalidité pour une période excédant 24 mois ;
- f) Lorsqu'il s'absente à plus de trois séances planifiées de sa formation obligatoire initiale de Pompier 1 à moins de motifs raisonnables et si le délai de temps ne lui permet pas de finaliser sa formation dans les délais de quatre ans prévus à la loi sur la sécurité incendie.

16.03 L'article 16.02 ne s'applique pas pour les pompiers qui partent à l'extérieur de la région pour la durée de leur étude scolaire.

m. D.

sol

16

aa
IV
AN

Article 17 VACANCES

17.01 Tout membre a droit, en fonction de son ancienneté, à une compensation monétaire pour tenir lieu de vacances. Cette compensation monétaire est versée à chaque période de paye selon les modalités suivantes :

0 à 2 ans	4%
3 ans	6%
4 à 14 ans	8%
15 ans et plus	10%

Article 18 JOURS FÉRIÉS

18.01 Tout membre appelé à travailler, sur une intervention d'urgence, lors des jours fériés énumérés ci-bas sera rémunéré au taux régulier majoré de cent pour cent (100%) :

1. Le 1^{er} janvier
2. Le 2 janvier
3. Pâques
4. Le Lundi de Pâques
5. La Fête des Patriotes
6. Le 24 juin
7. Le 1^{er} juillet
8. La Fête du Travail
9. La journée de la vérité et de la réconciliation avec les peuples autochtones le 30 septembre
10. L'Action de grâces
11. Le 25 décembre
12. Le 26 décembre
13. Le 31 décembre

18.02 Pour chaque jour férié obligatoire selon la Loi sur les normes du travail, une rémunération équivalente au 1/20 de la rémunération brute des quatre semaines précédant le congé férié, sera versée aux pompiers.

18.03 Afin d'assurer la disponibilité d'une équipe minimum de pompiers lors des six jours de congés fériés énumérés ci-bas, un montant forfaitaire de quatre-vingts dollars (80\$) par jour férié sera versé à chacun des cinq premiers pompiers qui donneront leur disponibilité au système TARGA par caserne. À noter que les pompiers ayant la formation Pompier 1 et/ou conduisant le camion incendie auront priorité sur les autres. Cependant, advenant que la personne qui a donné sa disponibilité sur TARGA ne soit pas présente lors d'un appel survenant durant cette même journée, elle ne sera pas payée pour sa disponibilité. Également, un avis disciplinaire sera déposé à son dossier.

1. Le jour de Pâques
2. Fête de la St-Jean

M.D.

Spl

AA
JV
FW
AN

3. Fête du Canada
4. Fête du Travail
5. Le 25 décembre
6. Jour de l'an (le 1^{er} janvier)

À noter que d'autres journées de disponibilité pourront être ajoutées, selon les mêmes modalités, selon les besoins du service.

Article 19 SALAIRE ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01 Le salaire est rétroactif au 1^{er} janvier 2024.

Cependant, les heures des interventions de Recherches et sauvetages qui n'avaient pas été rémunérées seront remboursées rétroactivement au 1^{er} janvier 2023 au taux de salaire qui a été payé pour les autres interventions de l'année 2023 et pour un minimum de 3h et/ou la durée réelle de l'intervention si elle est plus grande que 3 heures. Ceci sera effectuée selon les appels de la CAUREQ et les présences qui ont été inscrites dans le système Première Ligne.

Pour les heures de prévention, les salaires seront payés au même taux que pour les interventions et cela sera rétroactif au 1^{er} janvier 2023. Une rétroaction sera calculée sur la différence de taux pour les heures déjà rémunérées.

Pour les heures de formation, elles seront payées à 85% du taux de pompier en vigueur au moment de la formation et il y aura une rétroaction qui sera calculée sur la différence de taux s'il y a lieu. Si le salaire est plus bas que celui déjà versée, il n'y aura pas de correction négative des salaires.

Pour les interventions sur les accidents de la route, ils seront payés rétroactivement au 1^{er} janvier 2025 s'ils n'ont pas déjà été payés. Cependant à compter du 1^{er} janvier 2025, les montants versés à la Ville par la SAAQ ne seront plus versés aux différentes associations comme ce l'était dans le passé.

19.02 Taux de salaire et augmentation générale annuelle des taux de salaire

Les classifications et les taux de salaires des pompiers sont ceux apparaissant à l'annexe « D ».

Tout pompier reçoit, selon sa position dans l'échelle salariale de sa classification et selon l'année en cours, le taux de salaire prévu à cette annexe.

19.02.1 Chaque année, l'Employeur augmente les taux de salaires prévus à l'annexe «D» pour l'année suivante. Les augmentations

M. D.

YPL

18

*ca
JFR
AN*

salariales entrent en vigueur le 1^{er} janvier de chaque année et s'appliquent selon les modalités ci-après décrites :

Pour l'année 2023 l'indexation est de 2.65% qui a déjà été payée, l'année 2024 de 2.75% (déjà payé) et d'un ajustement salarial de 8.77%. Pour les années 2025 et 2026 nous offrons la même augmentation salariale que les employés cols bleus et cols blancs soit :

- + deux pour cent et quarante-cinq (+ 2,45%) par année ou selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC) auquel est ajouté un pour cent (1%), selon le plus avantageux des deux et ce jusqu'à un maximum de deux pour cent et soixante et quinze (2,75%) par année.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, les termes suivants signifient :

- Augmentation de l'IPC : la moyenne des variations des douze (12) indices individuels mensuels pour l'année de référence (du 1^{er} octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année actuelle), lequel sera applicable pour déterminer l'indexation au 1^{er} janvier suivant, selon la formule suivante :
- La somme (Σ) des variations en % de l'IPC pour les mois d'octobre à septembre inclusivement divisé (/) par douze (12).
- IPC signifie l'Indice des prix à la consommation pour tout le Québec sur la base 2002 = 100 de Statistique Canada

Pour les années 2027, 2028 et 2029

Les augmentations salariales sont fixées à 2% par année.

19.02.3 Au mois de décembre de chaque année, l'Employeur fait parvenir au Regroupement des pompiers Volontaires du Grand Gaspé l'annexe «D», pour l'année suivante, mise à jour conformément à l'augmentation générale annuelle des taux de salaire prévue à 19.02.

19.03 Lors de tout appel d'intervention demandé par la centrale d'appel CAUREQ d'alarme, le membre reçoit le taux de salaire prévu avec un minimum de 3 heures. Le pompier ou la pompière qui doit quitter avant la fin de l'intervention, se fera payer pour le temps réel travaillé.

m.d.

SL

aa
RLV
AN

Les activités bénévoles sont notamment les présences volontaires aux festivals, activités sportives, levés de fonds, cérémonies protocolaires.

- 19.04 Tous ceux intéressés à assurer une journée de garde aux casernes de Gaspé et Rivière-au-Renard en l'absence du directeur ou du chef, donnent leur disponibilité à celui-ci sur le système TARGA.
- 19.05 Tout membre qui, à la demande du directeur, assure une journée de garde à la caserne ou réalise des tâches au sein du Service de protection contre les incendies, est rémunéré à son taux régulier de pompier. Le responsable tentera, dans la mesure du possible, d'assurer une rotation entre les membres en considérant leur capacité à effectuer la tâche demandée.
- 19.06 Tout membre qui travaille au-delà d'une période de huit (8) heures consécutives lors d'une intervention, sera rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour les heures excédentaires.
- 19.07 L'Employeur s'engage à remettre le chèque de paie tous les quinze (15) jours.
- 19.08 Un pompier de la Ville de Gaspé accomplissant également une autre fonction au sein d'un autre service ou direction de la Ville ne pourra recevoir simultanément les deux traitements attribuables à chacune des deux fonctions. Dans cette éventualité, le traitement le plus élevé sera applicable. À l'exception du cas ci-dessus, la rémunération versée aux pompiers est strictement celle prévue à la présence entente.

Article 20 CONGÉ SANS SOLDE

- 20.01 Tout membre qui doit quitter temporairement le territoire de la municipalité et qui a complété deux (2) années d'ancienneté, peut obtenir un congé sans solde.
- 20.02 Le pompier doit faire sa demande au Directeur du service de protection contre les incendies deux (2) mois à l'avance et le congé ne peut excéder douze (12) mois.
- 20.03 Deux membres au maximum, provenant d'une même caserne, peuvent obtenir un tel congé. Si plus de deux (2) membres font la demande en même temps, l'ancienneté primera.
- 20.04 À son retour du congé sans solde et sous réserve de satisfaire les exigences du poste, le membre réintègre le poste qu'il détenait avant son départ, sans perte de son ancienneté acquise avant son départ.

m. D.

Epc

aa
14
N
AN

Article 21 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 21.01 Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de relations professionnelles ayant pour objectif l'échange d'informations, le soulèvement de questions d'intérêts communs, les discussions et le règlement de litiges pouvant survenir au niveau du travail de même que tout sujet relatif à la santé et sécurité au travail.
- 21.02 Le comité est formé de trois (3) représentants de la Ville et de trois (3) représentants des pompiers ; il se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties.
- 21.03 L'ordre du jour est préparé conjointement ; il doit être finalisé au plus tard le lundi précédant une rencontre.
- 21.04 Un compte rendu écrit est préparé par un représentant de la Ville et remis à chacun des membres.

Article 22 ALLOCATION DE REPAS ET DE DÉPLACEMENT

- 22.01 L'Employeur s'engage à fournir gratuitement à tous les membres lors d'intervention, un repas ou une collation lorsque cela sera jugé nécessaire par le chef de la caserne ou l'officier responsable ou le directeur. Il faut cependant que l'intervention soit réalisée lors des heures normales de repas ou encore soit d'une durée de plus de quatre heures.
- 22.02 L'Employeur s'engage à fournir gratuitement à tous les membres lors de re certification et de formation obligatoire d'une durée de plus de quatre heures un repas ou une collation lorsque cela sera jugé nécessaire par le chef de la caserne, l'officier responsable ou le directeur.
- 22.03 L'Employeur s'engage aussi à fournir l'eau potable aux membres lors de toute intervention d'entraînement, de re certification et de formation obligatoire.
- 22.04 Si le véhicule personnel ou autres véhicules du pompier ou de la pompière est réquisitionné à des fins professionnelles, il sera défrayé selon les frais alloués dans le guide du ministère de la Sécurité publique après l'approbation préalable du directeur de service de protection contre les incendies.

Article 23 DISPOSITION DIVERSE

- 23.01 Il y a possibilité après entente entre les 2 parties d'apporter des amendements à cette entente.

m. D.

SpC

QAA

1/7

BN

Article 24 DURÉE DE L'ENTENTE

24.01 La présente entente entre en vigueur au moment de sa signature pour se terminer le 31 décembre 2029.

24.02 Les pompiers assujettis à la présente entente bénéficient quant aux salaires et aux congés fériés seulement, de la rétroactivité calculée selon le nombre d'heures travaillées depuis le 1^{er} janvier 2024.

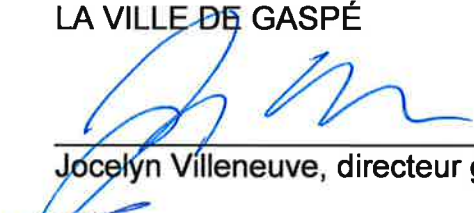
Article 25 SIGNATURE ET DATE

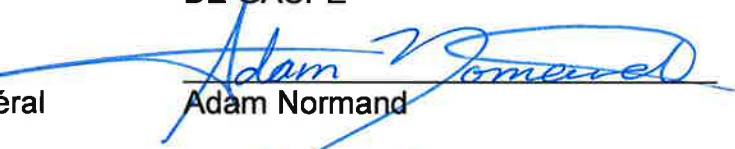
25.01 La présente entente de travail est signée en trois (3) exemplaires comme suit :

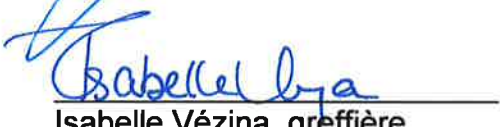
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gaspé le 10 e jour de décembre 2025.

LA VILLE DE GASPÉ

REGROUPEMENT DES POMPIERS
DE GASPÉ


Jocelyn Villeneuve, directeur général


Adam Normand


Isabelle Vézina, greffière


Louis-Philippe Laurin


Annie Arsenault, Témoin


Marc Dubé, témoin

ANNEXE A
POLICE D'ASSURANCE

m.p.
LPL
AA
JAF
AN

ANNEXE B
PROGRAMME DE PRÉVENTION DES POMPIERS

m.d.

Sp

aa

JV FV

AN

ANNEXE C
EXTRAIT DE LA LOI SUR LES CITÉS ET VILLES

m. D.

lpl

aa
IV

FV
AN

PROTECTION CONTRE CERTAINES PERTES FINANCIÈRES LIÉES À L'EXERCICE DES FONCTIONS MUNICIPALES

Défense assumée par la municipalité.

604.6. Toute municipalité doit:

1° assumer la défense d'une personne dont l'élection comme membre du conseil de la municipalité est contestée ou qui est le défendeur ou l'intimé dans une procédure dont est saisi un tribunal et qui est fondée sur l'allégation de l'incapacité de la personne à exercer la fonction de membre du conseil, de fonctionnaire ou d'employé de la municipalité ou d'un organisme mandataire de celle-ci;

2° assumer la défense ou la représentation, selon le cas, d'une personne qui est, soit le défendeur, l'intimé ou l'accusé, soit le mis en cause, dans une procédure dont est saisi un tribunal et qui est fondée sur l'allégation d'un acte ou d'une omission dans l'exercice des fonctions de la personne comme membre du conseil, fonctionnaire ou employé de la municipalité ou d'un organisme mandataire de celle-ci.

Frais.

Si la personne assume, elle-même ou par le procureur de son choix, cette défense ou représentation, la municipalité doit en payer les frais raisonnables. La municipalité peut toutefois, avec l'accord de la personne, lui rembourser ces frais au lieu de les payer.

Dispense d'obligations.

La municipalité est dispensée des obligations prévues aux deux premiers alinéas, dans un cas particulier, lorsque la personne renonce par écrit, pour ce cas, à leur application.

Interprétation:

Pour l'application de la présente section, on entend par:

«organisme mandataire»

1° «organisme mandataire»: tout organisme que la loi déclare mandataire ou agent de la municipalité et tout organisme dont le conseil est composé majoritairement de membres du conseil de la municipalité, dont le budget est adopté par celle-ci ou dont le financement est assuré pour plus de la moitié par celle-ci;

«tribunal».

2° «tribunal»: outre son sens ordinaire, un coroner, un commissaire-enquêteur sur les incendies, une commission d'enquête ou une personne ou un organisme exerçant des fonctions quasi judiciaires.

1996, c. 27, a. 40.

Remboursement des dépenses.

M. D.

SL

aa
v
FW
AN

ANNEXE D
ÉTABLISSEMENT DES CLASSES SALARIALES PAR ANNÉE
2023-2029

m. D.
JL
aa
V
AN
Lpl
Fu

Annexe D Établissement des classes salariales

Ville de Gaspé

DIRECTION DU SERVICE DE PROTECTION CONTRE LES INCENDIES
ÉTABLISSEMENT DES CLASSES SALARIALES POUR L'ANNÉE 2023

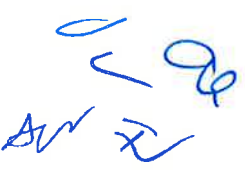
% d'augmentation par rapport à la classe précédente			5.51%	5.48%	5.50%	15.02%	0.99%	1.02%	0.97%	5.00%
SALARIE	FORMATION		Pompier	Pompier	Pompier	Pompier	Pompier	Pompier	Pompier ayant son DEP- pompier 2 ou Officier 1	Lieutenant
	HEURES	TYPE	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Spécialité 1	Spécialité 2	DEP- pompier 2 ou Officier 1
Pompier	aucune	Pompier	17.98 \$							
	51 heures	Sec: 1		18.97 \$						
	85 heures	Sec: 2			20.01 \$					
	85 heures	Sec: 3				21.11 \$				
	Examen section 4 réussi						24.28 \$			
Desincarcération ou opérateur de pompe							24.52 \$			
Desincarcération et opérateur de pompe								24.77 \$		
Pompier ayant son DEP pompier 2 ou Officier 1										25.01 \$
Lieutenant et chef de caserne		Formation complétée		Selon le programme en vigueur						
Salaire horaire pour formation		85% du taux régulier								
		26.26 \$								

Officier

M. D. J. A. M.

		Indexation	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Spécialité 1	Spécialité 2	DEP- pompier 2 ou Officier 1	6.50%
minimum (indexation)	2023	2.65%	17.98 \$	18.97 \$	20.01 \$	21.11 \$	24.28 \$	24.52 \$	24.77 \$	25.01 \$	26.26 \$
	2024	2.75%	20.09 \$	21.19 \$	22.36 \$	23.59 \$	27.13 \$	27.40 \$	27.67 \$	27.95 \$	29.35 \$
	2025	2.75%	20.64 \$	21.77 \$	22.97 \$	24.24 \$	27.87 \$	28.16 \$	28.43 \$	28.72 \$	30.15 \$
	2026	2.45%	21.15 \$	22.30 \$	23.54 \$	24.83 \$	28.55 \$	28.85 \$	29.13 \$	29.42 \$	30.89 \$
	2027	2.00%	21.57 \$	22.75 \$	24.01 \$	25.33 \$	29.13 \$	29.42 \$	29.71 \$	30.01 \$	31.51 \$
	2028	2.00%	22.00 \$	23.20 \$	24.49 \$	25.84 \$	29.71 \$	30.01 \$	30.30 \$	30.61 \$	32.14 \$
	2029	2.00%	22.44 \$	23.67 \$	24.98 \$	26.35 \$	30.30 \$	30.61 \$	30.91 \$	31.22 \$	32.78 \$
Référence											
taux réels											
taux estimés											
maximum (indexation)	2023	2.25%	17.98 \$	18.97 \$	20.01 \$	21.11 \$	24.28 \$	24.52 \$	24.77 \$	25.01 \$	26.26 \$
	2024	2.75%	20.09 \$	21.19 \$	22.36 \$	23.59 \$	27.13 \$	27.40 \$	27.67 \$	27.95 \$	29.34 \$
	2025	2.75%	20.64 \$	21.77 \$	22.97 \$	24.24 \$	27.87 \$	28.16 \$	28.43 \$	28.72 \$	30.15 \$
	2026	2.75%	21.21 \$	22.37 \$	23.61 \$	24.91 \$	28.64 \$	28.93 \$	29.21 \$	29.51 \$	30.98 \$
	2027	2.00%	21.63 \$	22.82 \$	24.08 \$	25.40 \$	29.21 \$	29.51 \$	29.80 \$	30.10 \$	31.60 \$
	2028	2.00%	22.06 \$	23.27 \$	24.56 \$	25.91 \$	29.80 \$	30.10 \$	30.39 \$	30.70 \$	32.23 \$
	2029	2.00%	22.51 \$	23.74 \$	25.05 \$	26.43 \$	30.39 \$	30.70 \$	31.00 \$	31.31 \$	32.88 \$
Référence											
6.50%											

salaire			
formation		Rétro	
2023	2.65%	17.92 \$	85% du taux pompiers
2024	2.75%	18.41 \$	85% du taux pompiers
2025	85% du taux pompiers		

W.D.


GC

AW