

## Comparatif contrat travail individuel et contrat 2025-2029

Vous trouverez ci-joint les principales différences entre les contrats de travail individuels de la garde interne et les demandes collectives 2025-2029

#	Présentement	Contrat 2025-2029	Commentaire
1.  Horaire	Horaire de travail lundi au vendredi 8 :00 à 16 :00 (2 employés pour un total de 40 heures) Et un lundi au vendredi 6 :00 à 8 :00 et 16 :00 à 19 :00 (un employé travaille 25h payé 40h)	2.1 Deux employés, en tout temps, du lundi au vendredi de 6 :00 à 18 :00. Ce qui représente sur 4 semaines pour l'employé, 3 semaines de 36 heures et une de 48 heures.	Présentement la ville paye 120 heures pour la garde. Avec la formule présentée, il n'y a personne qui travaille seul, le service va être amélioré pour le même coût.
2.  Jour férié	Congé les jours fériés rémunéré 8 heures	2.4 Deux employés sont présents pour assurer la garde de 6 :00 à 18 :00 moyennant une rémunération supplémentaire de 16 heures	Chaque employé est payé 8 heures pour les journées fériées. Les employés qui travaillent cette journée reçoivent, en plus des 8 heures, 16 heures pour le travail effectué pour un total de 24 heures.

<p>3.</p> <p>Retard transfert camion</p>		<p>2.5 En cas de retard d'un employé de la garde externe à reprendre le service de premier répondant, les employées de la garde interne maintiennent le service jusqu'à l'arrivée de cet employé. Les employés de garde interne sont dédommagés pour le temps nécessaire, par tranche de trente (30) minutes. Exemple : 45 minutes de retard, payé 1 heure</p>	<p>empêcher l'abus de retard.</p>
<p>4.</p> <p>Temps supplémentaire</p>	<p>Après 40 heures peu importe le nombre d'heures, temps et demi</p>	<p>2.6 Toutes les heures qui dépasse quarante (40) heures sont payé selon un taux d'une fois et demi (1,5) celui du taux régulier, à l'exception des heures prévues à l'article 2.3. Quand le nombre d'heures de la semaine dépasse 60 heures, les heures subséquentes sont payées selon un taux de deux fois (2) celui du taux horaire régulier.</p>	
<p>5.</p> <p>Appel en dehors des heures de travail</p>	<p>Présentement 2 heures pour les appels le soir et la fin de semaine et aucune directive sur les appels avant les horaires de la garde interne.</p>	<p>2.7 Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail a droit à une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures de travail à son taux d'heure supplémentaire. La rémunération minimale ne s'applique pas lorsque ce rappel a lieu immédiatement avant ou moins de 30 minutes après les heures régulières du salarié. Il est alors rémunéré au taux d'heures supplémentaires pour les heures effectuées.</p>	<p>Avoir le même nombre d'heures payer que les autres ssi de la MRC. Avoir des balises claires pour les appels avant et après les horaires de la garde interne.</p>

<p>6.</p> <p>Échange de temps</p>		<p>2.8L'échange de temps est un contrat entre deux personnes qui permet aux employés d'échanger entre eux des quarts complets de travail ou des parties équivalentes de quart. La date de remise peut, ou non, être inscrite sur le contrat. Un exemple de contrat est présent à l'annexe C.</p> <p>Aucune modification au contrat d'échange de temps n'est permise après que l'échange a débuté.</p> <p>Le salarié doit faire la demande avant le début du quart visé par l'échange.</p> <p>L'échange de temps doit être complété dans les douze (12) mois suivant l'entente lorsqu'une date de remise est inscrite sur le contrat. À défaut, il doit être complété dans les six (6) mois suivant l'entente.</p> <p>Les employés demeurent toujours responsables de l'échange et la demande de remplacement ne lie que les salariés entre eux.</p> <p>Le salarié qui ne respecte pas les modalités prévues à un échange de temps qu'il a contracté voit sa paie réduite du nombre d'heures en cause.</p> <p>L'échange de temps ne doit pas occasionner de déboursés additionnels pour la Ville en réclamation d'heure supplémentaire ou de frais de déplacement</p>	<p>permettre une plus grande latitude pour des urgences ou des rendez-vous pour ainsi diminuer l'absentéisme au travail. Aucun coût supplémentaire pour la municipalité</p>
-----------------------------------	--	--	---

<p>7.</p> <p>Salaires</p>	<p>Pompier : 28\$/h  Lieutenant : 30.65\$/h  Préventionniste : 31\$/h</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ 3.1 Pour 2025, les salaires horaires sont établis comme suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pompier garde interne : 29,50 \$/h</li> <li>➤ Lieutenant garde interne : 32,22 \$/h</li> <li>➤ Préventionniste : en attente</li> </ul> </li> <li>❖ Pour 2026, les salaires horaires sont augmentés de 3,5 %</li> <li>❖ Pour 2027, les salaires horaires sont augmentés de 3,5 %</li> <li>❖ Pour 2028, les salaires horaires sont augmentés de 3,5 %</li> <li>❖ Pour 2029, les salaires horaires sont augmentés de 4 %</li> </ul>	<p>Permettre de suivre le cout de la vie qui augmente constamment.</p>
<p>8.</p> <p>Absentéisme</p>		<p>3.2 Afin de réduire l'absentéisme et bonifier la présence au travail, le salarié a droit de recevoir, à la fin de chaque année civile, une bonification équivalente à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deux jours (24 h) de salaire s'il ne s'absente pas pour maladie dans l'année ;</li> <li>• Une journée de salaire et demi (18 h) s'il s'absente pour maladie un (1) ou deux (2) jours ;</li> <li>• Une journée (12 h) de salaire s'il s'absente pour maladie pour trois (3) jours ;</li> <li>• Une demi-journée de salaire (6 h) s'il s'absente pour maladie quatre (4) ou cinq (5) jours.</li> </ul>	<p>Encouragée à réduire l'absentéisme au travail</p>

<p>9.</p> <p>Ancienneté</p>	<p>Tout le même salaire, peu importe l'expérience.</p>	<p>3.3L'employé reçoit, annuellement, le bonus d'ancienneté suivant qui est versé sur la première paie de février. Les montants de ce bonus sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Après cinq (5) ans de service à la Ville : 2100 \$,</li> <li>• Après dix (10) ans de service à la Ville : 2240 \$,</li> <li>• Après quinze (15) ans de service à la Ville : 2380 \$,</li> <li>• Après vingt (20) ans de service à la Ville : 2520 \$,</li> <li>• Après vingt-cinq (25) ans de service à la Ville : 2660 \$ ;</li> <li>• Après trente (30) ans de service à la Ville : 2800 \$.</li> </ul> <p>Le bonus s'applique à tous les employés qui comptent cinq (5) années de service ou plus en date du 1<sup>er</sup> janvier de chacune des années couvertes par le présent contrat, selon leur ancienneté à chacune de ces dates.</p>	<p>Donne la chance à un pompier d'expérience, d'avoir un salaire un peu plus élevé que quelqu'un qui commence pour la municipalité. Un peu le même principe qu'une échelle salariale.</p>
<p>10.</p> <p>Période d'essai</p>		<p>3.4Lors de sa période d'essai, le salaire horaire de l'employé équivaut à quatre-vingts pourcent (80 %) du salaire de l'employé pompier de garde interne.</p>	<p>Durant la probation, l'employé en essai à un salaire moindre que ces collègues qui sont permanents</p>
<p>11.</p> <p>Taux unique</p>		<p>3.5Les employés de la garde interne sont rémunérés selon les taux horaires mentionnés à l'article 3.1, en tout temps. À l'exception de la personne qui occupe le poste de prévention, qui elle à deux taux horaires, dépendants des tâches quels effectuée.</p>	<p>Avoir seulement un taux horaire, plutôt que divers taux dépendant des tâches, à l'exception de la prévention.</p>

<p>12.</p> <p>Vacances</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 an deux semaines</li> <li>• 5 ans 3 semaines</li> <li>• 10 ans 4 semaines</li> <li>• 17 ans 5 semaines</li> <li>• 25 ans 6 semaines</li> </ul>	<p>4.1 Pour les fins d'application des présents articles, le terme « semaines de vacances » signifie sept (7) jours de calendrier d'absence du travail, du lundi au lundi suivant, payé 42 heures. Les crédits de vacances sont établis au 1<sup>er</sup> janvier, compte tenu des années d'ancienneté du salarié à cette date et au prorata du nombre de mois travaillés au cours des douze (12) mois précédents.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le salarié qui a moins d'un (1) an d'ancienneté a droit, à un et quart (1,25) jour de calendrier de vacances avec plein salaire pour chaque mois travaillé au cours des douze (12) mois précédents.</li> <li>• Après un (1) an d'ancienneté, mais moins de cinq (5) ans, le salarié a droit à trois (3) semaines de vacances, avec plein salaire.</li> <li>• Après cinq (5) ans d'ancienneté, le salarié a droit à quatre (4) semaines de vacances, avec plein salaire.</li> <li>• Après dix (10) ans d'ancienneté, le salarié a droit à cinq (5) semaines de vacances, avec plein salaire.</li> <li>• Après quinze (15) ans d'ancienneté, le salarié a droit à six (6) semaines de vacances,</li> </ul>	<p>Augmenter le nombre de semaines de vacances et fixer un maximum de semaines consécutives.</p>
----------------------------	---	--	--

		<p>avec plein salaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Après vingt (20) ans d'ancienneté, le salarié a droit à sept (7) semaines de vacances, avec plein salaire.</li> <li>• Après vingt-cinq (25) ans d'ancienneté, le salarié a droit à huit (8) semaines de vacances, avec plein salaire</li> </ul> <p>À moins d'une approbation du directeur, le nombre de semaines consécutives qui peuvent être prises par l'employé est limité à deux semaines.</p>	
13.		4.2 L'employé doit prendre minimalement 3 semaines de vacances dans son année. Le reste des vacances non utilisées est monnayable à la fin de l'année civile.	
14.  Choix vacances	Par ancienneté, sans délai pour informer	4.3Le choix des vacances se fait par ancienneté. Pour la période du 1er janvier au 31 mai, les choix de vacances doivent être communiqués au Directeur avant le 1er décembre de l'année antérieure. Pour la période du 1er juin au 31 décembre, les choix de vacances doivent être communiqués au Directeur avant le 1er mai de l'année en cours.	Permettre à la direction une meilleure gestion des remplacements.
15. Congé maladie	80 heures ou 10 jours de maladie et seulement 7 monnayables	4.4L'employée a droit à cent-vingt (120) heures de maladies et/ou congés personnels par année qu'il peut utiliser à	Gardez le même nombre de jours, mais comme les

		sa guise. S'ils ne sont pas pris au 31 décembre de chaque année, ils sont tous monnayables.	journées sont de 12 heures le chiffre change. 10 jours monnayables pour ainsi diminuer l'absentéisme.
16.  Congés spéciaux		<p>4.5 Tout salarié bénéficie, pour le temps mentionné, d'un congé avec solde dans les cas suivants :</p> <p><b>Mariage :</b>  À l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur du conjoint : le jour du mariage.  À l'occasion de son mariage : une (1) semaine de calendrier.</p> <p><b>Décès et funérailles :</b>  Un maximum de cinq (5) jours ouvrables, à l'occasion du décès du père, de la mère, d'un enfant, du conjoint, de la conjointe, d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère, d'un gendre ou d'une bru : de la date du décès au lendemain des funérailles exclusivement. Une journée peut être reportée si la mise en terre se fait ultérieurement à la journée des funérailles.  Le congé peut être prolongé, sans solde, avec l'accord du Directeur ou de son remplaçant.</p>	Bonifier les normes du travail.

		<p><b>Endroit éloigné</b>  Dans les cas ci-dessus, lorsque le mariage, les funérailles ont lieu dans un endroit éloigné, la direction peut prolonger le congé, selon les exigences du transport, jusqu'à concurrence de trois (3) jours de calendrier.</p> <p><b>Incinération</b>  Aux fins de l'application de cet article, l'incinération est considérée comme faisant partie des cérémonies entourant les funérailles.</p>	
<p>17.</p> <p>Sécurité d'emploi</p>		<p><b>5.Sécurité d'emploi</b>  Dans le cas de fusion, annexion, échange de services, location de services, intégration et autres opérations similaires susceptibles d'entraîner des modifications quelconques aux conditions actuelles de travail des salariés régis par le présent contrat de travail au cours de la durée de celui-ci, toutes telles modifications seront au préalable négociées entre les parties et, à défaut d'entente, le présent contrat demeurera en vigueur.</p> <p>La Ville s'engage à protéger l'emploi, le grade, le poste, la fonction, le salaire et tous les avantages et bénéfices dont jouissent les employés de la garde interne du service de sécurité incendie de Saint-Pie.</p> <p>Aucune amélioration technique ou technologique ou modification quelconque dans la structure administrative de la Ville ne peut affecter la pleine garantie, sécurité d'emploi et de salaire prévue aux articles susmentionnés.</p>	<p>Créer un sentiment de sécurité envers les emplois de la garde interne.  Permet la rétention du personnel.</p>

<p>18.</p> <p>Vêtement Embauche</p>		<p><b>6.Vêtement lors de l'embauche</b> Lors de son embauche, l'employé en garde interne a droit à un ensemble de bases. Cet ensemble comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 pantalons</li> <li>• 2 Bermudas</li> <li>• 2 chemises à manche longue</li> <li>• 2 chemises à manches courtes</li> <li>• 1 Manteau de pluie (automne, printemps)</li> <li>• 1 manteau d'hiver</li> <li>• 2 chandails de laine</li> <li>• 3 Polos</li> <li>• 1 couvre-tout (pour l'entretien)</li> <li>• 1 Tuque</li> <li>• 1 Casquette</li> <li>• 1 paire de bottes de travail</li> <li>• Tous les équipements nécessaires au combat incendie</li> <li>• 1 ceinture noire ;</li> <li>• 1 cravate bleu marine foncé ;</li> <li>• 1 épinglette d'identification</li> </ul> <p>Les pièces d'uniformes sont la propriété de l'employé de garde interne, à l'exception des équipements du combat incendie ainsi que les pièces de vêtements qui comporte l'effigie de la municipalité.</p>	<p>Comme nous devons travailler en uniforme, un kit de base minimale est requis pour avoir une uniformité entre le personnel.</p>
<p>19.</p>	<p>300\$ par année pour les vêtements 160\$ pour les bottes</p>	<p>6.2 Le 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui suit son embauche ainsi que les années subséquentes, <b>l'employé de la garde interne</b> a droit à un montant d'argent pour</p>	<p>Le cout des uniformes est très chère. Un t-shirt 80\$,</p>

Achat vêtement		renouveler sa garde-robe à l'exception des manteaux et équipement nécessaire au combat incendie qui sont fournis par l'employeur. Pour les bottes, le montant de 2025 est de 275 \$. Ce montant est réajusté pour les années suivantes selon l'IPC au 1 <sup>er</sup> janvier. Pour les autres vêtements : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 400 \$ en 2025</li> <li>• 450 \$ en 2026</li> <li>• 500 \$ en 2027</li> <li>• 550 \$ en 2028</li> <li>• 600 \$ en 2029</li> </ul>	une paire de pantalon 120\$.
20.  Vêtement endommagé	Identification des vêtements au frais de la Ville	<b>6.3Vêtement endommagé</b> Toute partie de vêtement ou d'équipement endommagée, perdue ou volée dans l'exercice de ses fonctions doit être réparée ou remplacée immédiatement aux frais de la Ville <b>Identification</b> Toute identification des vêtements est à la charge de la Ville.	Avoir par écrit
21.  Avantages sociaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Montant pour le régime de retraite de la part de l'employeur 6%</li> <li>• Montant de l'employé pour le régime de retraite 6%</li> <li>• Assurance maladie payée par l'employeur</li> </ul>	<b>7.1Bénéfices de retraite</b> Les employés de la garde interne participent au régime de retraite conformément au règlement adopté par la municipalité, aux mêmes conditions que pour les autres employés de la municipalité.	Augmenter les montants du régime de retraite pour permettre de suivre le cout de la vie.

		<p>Les montants versés par l'employeur passeront à 9 % et le montant versé par l'employé peut varier entre 6 % et 9 %.</p> <p><b>Assurance-maladie et assurance salaire</b></p> <p>Les employés de la garde interne participent au régime d'assurance collective pour les employés de la municipalité, celui-ci étant assumé à 100 % par l'employeur, aux mêmes conditions que pour les autres employés de la municipalité.</p>	
22.  Embauche	<p>Informations requises pour l'embauche d'un candidat :</p> <p>Vérification du dossier judiciaire Copie du dossier de conduite Copie de relevé de notes Permis de conduire valide Spécimen de chèque Numéro d'assurance sociale</p> <p>Vaccinations requises : Hépatite B et Tétanos</p> <p>Tous les frais encourus énumérés à l'article 2.1 seront remboursés avec pièces justificatives.</p>	<p>8.1 Les documents et compétences suivantes sont requis pour l'embauche à un poste de garde interne :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérification du dossier judiciaire</li> <li>• Copie du dossier de conduite</li> <li>• Copie de relevé de notes</li> <li>• Permis de conduire valide classe 4A</li> <li>• Spécimen de chèque</li> <li>• Numéro d'assurance sociale</li> <li>• Vaccinations requises : Hépatite B et Tétanos</li> <li>• Pompier 1 ou équivalent</li> <li>• Premier répondant niveau 3 ou l'obtenir dans les plus brefs délais</li> </ul> <p>Tous les frais encourus énumérés à l'article 8.1 seront remboursés avec pièces justificatives par la ville.</p>	<p>Adapter les documents et compétences au travail de la garde interne</p>

<p>23.</p> <p>Nombre d'employés</p>		<p><b>8.2 Nombres d'employés</b>  Un minimum de deux (2) employés pompiers certifiés et nommés premiers répondants sont affectés, en tout temps, sur un véhicule d'intervention désigné par le SSI pour assurer le service de premiers répondants.</p> <p><b>Absence pendant le travail</b>  Si un employé de la garde interne doit s'absenter durant son quart de travail, il est responsable de trouver un remplaçant.</p> <p><b>Maladie, vacances</b>  En cas de maladie, vacances ou autres, le Directeur ou son représentant est responsable de s'assurer du respect de ce nombre.</p>	<p>Assurer la sécurité des employés.  Offrir un meilleur service à la population.</p>
<p>24.</p> <p>Formation</p>	<p>Formation payée par l'employeur</p>	<p><b>8.3 Les employés de la garde interne ont l'obligation d'être formés premier répondant et de maintenir leur certification et compétence à jours pour être titulaire de ce poste. Pour assurer ce service, la municipalité défrai tous les frais encourus pour le maintien de ces compétences.</b></p>	
<p>25.</p> <p>Intervention SSI</p>	<p>En cas d'intervention, la garde PR est assurée par un employé de la garde interne</p>	<p><b>8.3.1 Intervention SSI à Saint-Pie</b>  Dans le cas d'une intervention du SSI sur le territoire de la Saint-Pie, les deux employés de garde se dirigent sur le site avec le véhicule PR afin de pouvoir répondre s'il y a un appel PR durant l'intervention. Tous les appels PR doivent</p>	<p>Assurer que le service de PR soit assuré par deux PR en tout temps.  Permettre des exceptions.</p>

		<p>être répondu. Les employés doivent alors garder sur eux leurs radios pour recevoir les appels PR. Ils quittent les lieux de l'incendie pour se rendre sur les lieux de l'appel PR</p>	Mettre des balises claires
		<p><b>8.3.2 Intervention SSI en entraide</b>  Dans le cas d'une demande d'entraide, les deux employés de la garde interne restent à la caserne pour assurer le maintien du service de premier répondant</p>	
		<p><b>8.3.3 Exception</b>  Le directeur ou son représentant peuvent trouver un ou des remplaçants pour assurer le service PR et ainsi utiliser les employés de la garde interne pour aller en intervention.</p>	
26.  Mesure différente	Règlement 267 Contrat travail garde externe Contrat travail individuel	<p><b>8.4 Mesure différente</b>  Les employés de la garde interne qui font également partie de la garde externe sont également régies par les dispositions du règlement 267 <b>relatif aux conditions de travail du Service de sécurité incendie et du Service des premiers répondants</b>, et le contrat de travail des employés de la garde externe selon l'article le plus avantageux des trois documents.</p>	Plusieurs documents peuvent se contredire vu le statut des employés de la garde externe. Prendre le meilleur des trois documents.
27.	Règlement 267	<p><b>8.4.1</b> Certaines dispositions du règlement 267 <b>relatif aux conditions de travail du Service de sécurité incendie</b></p>	Abrogée certains articles du règlement 267 pour

Abrogée		<b>et du Service des premiers répondants</b> sont abrogées pour tenir compte de la différence entre les employés de la garde interne et ceux de la garde externe. Ces articles sont en rouge dans le document. Une copie du règlement 267 ainsi que les articles abrogés sont présents à l'annexe B.	les adapter aux réalités des employés de la garde interne
28. Repas	Repas payé après quatre heure intervention	<b>8.5 Repas</b> Tout employé, qui travaille plus de quatre (4) heures consécutives lors d'une intervention, a droit à un repas convenable payé par la Ville.	
29. Domicile	Employé doivent demeurer à Saint-Pie	<b>8.6 Domicile</b> Aucun employé de la garde interne n'est obligé de demeurer sur le territoire de la ville de Saint-Pie.	Avoir la même possibilité de demeure que les autres employés temps pleins de la Ville.
	Les employés doivent faire partie de la garde externe	<b>8.7 Garde externe</b> Les employés de la garde interne ne sont pas tenus de faire partie de la garde externe. Cependant, ils doivent venir aux réunions, pratique, appel général qui se tiennent en dehors des heures normales de travail.	
30.	L'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours, de service continu d'un pompier au sein du SSI depuis sa date d'embauche (confirmée par la	<b>9. Ancienneté</b> L'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours, de	Spécifie la signification de

<p>Ancienneté</p>	<p>résolution du conseil municipal).</p> <p>Les absences prévues au présent document et celles autorisées par le directeur ne constituent pas une interruption de service.</p> <p>Un pompier perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>s'il est congédié pour cause juste et suffisante;</li> <li>s'il quitte volontairement son emploi;</li> <li>si, lors de période de garde externe, il ne répond pas sans raison suffisante à deux (2) appels d'intervention consécutifs;</li> <li>s'il ne respecte pas les conditions relatives aux exigences de formation prévues à la section 2.12 du présent document;</li> <li>s'il manque trois (3) activités prévues (entraînement, prévention, garde, formation, entretien), consécutives sans raison suffisante;</li> <li>s'il ne respecte pas les conditions relatives au lieu de résidence prévues à la section 2.18 du présent document.</li> </ul> <p>Le Directeur ou son représentant peut accorder un congé sans solde à tout pompier pour une période n'excédant pas six (6) mois à chaque 5 ans de service, en tenant compte des besoins du service.</p> <p>À la suite d'un congé sans solde, un pompier reprend son poste sans perdre son ancienneté.</p>	<p>service continu d'un pompier au sein du SSI depuis sa date d'embauche (confirmée par la résolution du conseil municipal) en garde interne ou externe (selon le plus ancien).</p> <p><b>Perte d'ancienneté</b></p> <p>Un employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• s'il est congédié pour cause juste et suffisante ;</li> <li>• s'il quitte volontairement l'ensemble de ces fonctions au sein du SSI (garde externe et garde interne) ;</li> <li>• si, lors de période de garde externe, il ne répond pas sans raison suffisante à deux (2) appels d'intervention consécutifs ;</li> <li>• s'il manque trois (3) activités prévues (entraînement, prévention, garde, formation, entretien), consécutives sans raison suffisante ;</li> </ul> <p><b>Maintien de l'ancienneté</b></p> <p>Les absences suivantes sont reconnues par le contrat de travail et n'interrompent d'aucune manière l'accumulation de l'ancienneté d'un employé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence, avec ou sans traitement, causée par maladie, accident, suspension administrative et suspension disciplinaire ;</li> <li>• Autre absence ou congé, avec ou sans traitement,</li> </ul>	<p>l'ancienneté et les raisons de sa perte.</p>
-------------------	--	--	---

		autorisé en vertu du contrat de travail ou par la Ville.	
31.  Droit Acquis		<p><b>10.Droit acquis</b>            Sous réserve que les dispositions prévues au présent contrat priment, les employés de garde interne conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent à titre de conditions de travail qui ne sont pas spécifiquement prévues au présent contrat de travail.</p>	Conserver les acquis déjà obtenus
32.  Poursuite judiciaire	<p><b>Article 2.12. Affaires judiciaires</b></p> <p>2.12.1. Dans tous les cas où un pompier est poursuivi en justice, par suite d'actes ou gestes posés par le fait ou à l'occasion de son travail comme pompier, sauf le cas de faute lourde ou de négligence grossière, la Ville assigne, à ses frais, un procureur pour lui assurer une défense pleine et entière.</p> <p>2.12.2. Le pompier a droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur choisi par la Ville, son propre procureur.</p> <p>2.12.3. Lorsqu'un pompier est appelé à témoigner, à la demande de la Ville, celle-ci lui verse sur présentation de pièces justificatives, la différence entre l'indemnité ou les honoraires qu'il reçoit à titre de témoin, et le salaire net perdu à</p>	<p><b>11.POURSUITE JUDICIAIRE</b>  <b>Défense</b>            La Ville assume la défense du salarié ou de l'ex-salarié poursuivi devant les tribunaux civils ou criminels à la suite d'un acte qu'il a accompli dans l'exercice normal de sa fonction. Dans l'éventualité d'une condamnation, la Ville paiera l'amende ou le jugement ainsi que les frais judiciaires.  <b>Faute lourde</b>            Les dispositions de l'article 11.1 ne s'appliquent pas dans le cas d'une faute lourde de la part du salarié dont la preuve incombe à la Ville. La faute lourde est celle qui dénote une insouciance, une imprudence ou une négligence grossière.  <b>Représentation au tribunal</b>            Tout employé appelé, par la Ville ou son mandataire, à témoigner au bénéfice de son travail devant quelques tribunaux,</p>	<p>Préciser dans le contrat les modalités. L'avocat est au frais de la municipalité, pour avoir une défense pleine et entière. La faute lourde doit être prouvée par la municipalité pour être approuvée.</p>

	son emploi chez son employeur régulier et ce, pourvu qu'il ne reçoive aucune autre rémunération pour la même période.	régies ou commissions, en dehors de ses heures régulières de travail, est payé selon le nombre d'heures passées à ces endroits au taux des heures supplémentaires. Les frais de repas et de déplacement sont à la charge de la Ville, en fonction des politiques municipales en vigueur. Cette disposition s'applique également à un retraité qui doit témoigner à la demande de la Ville. Dans ce cas, le retraité est rémunéré au taux correspondant à la classification qu'il avait au moment de sa cessation d'emploi.	
33.  Utilisation véhicule personnel	0.45\$ du km	<b>12.1 Utilisation du véhicule personnel</b> L'employé qui requit par le directeur ou son représentant d'utiliser son automobile a droit à une location d'automobile selon les conditions énoncées au présent article. Le montant pour 2025 est établi à 0,70 \$ du km. Pour les années suivantes, le montant est établi selon le Revenu Québec « Allocation pour l'utilisation d'un véhicule à moteur ».	Augmenter le montant pour suivre l'augmentation de l'essence et de l'entretien des véhicules.
34.  Repas pour formation	Les montants sont remboursés	<b>12.2 Repas</b> Les repas pris dans le cadre d'une formation, d'un congrès ou tout autre événement relié au travail, sont remboursés en totalité par l'employeur, à l'exception des boissons alcoolisées	Mettre par écrit les modalités
35.		12.3 Fin d'emploi	

Fin d'emploi		<p>En cas de licenciement ou congédiement, l'employé a droit au montant suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 % de son salaire annuel s'il cumule 1 an d'ancienneté et plus ;</li> <li>• 8 % de son salaire annuel s'il cumule 3 ans d'ancienneté et plus ;</li> <li>• 10 % de son salaire annuel s'il cumule 10 ans d'ancienneté et plus ;</li> <li>• 12 % de son salaire annuel s'il cumule 15 ans d'ancienneté et plus ;</li> <li>• 14 % de son salaire annuel s'il cumule 25 ans d'ancienneté et plus.</li> </ul>	
36.		<p><b>12.4Cellulaire</b> Un montant de 35\$ mensuellement est versé pour l'usage du cellulaire dans le cadre du travail.</p>	Les employés de la garde interne utilisent leur cellulaire dans le cadre de leur fonction.