

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-8243

N° dossier d'accréditation : AM-2002-2272

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE SAINT-JACQUES-LE-MINEUR 91, RUE PRINCIPALE SAINT-JACQUES-LE-MINEUR QC J0J 1Z0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE SAINT-JACQUES-LE-MINEUR-SCFP 7133 565, BOUL CRÉMAZIE E, 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2022-09-28	Nombre de salariés visés : 16	Date début : 2020-09-11
Date dépôt : 2022-10-12		Date d'expiration : 2026-12-31

Remarque :

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2023-07-26
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: service.clientele@mtess.gouv.qc.ca

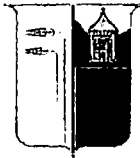
CONVENTION COLLECTIVE

REÇU - PORT

12 OCT. 2022

Registre des documents
en relations du travail

Saint-Jacques-
le-Mineur



Municipalité de Saint-Jacques-Le-Mineur
(ci-après appelé « l'Employeur »)

ET



Syndicat des pompiers et pompières du Québec,
section locale Saint-Jacques-le-Mineur - SCFP 7133
(ci-après appelé le « Syndicat »)

2020-2026

[Handwritten signatures and initials]
KP
JA

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	1
ARTICLE 3 – DISCRIMINATION.....	1
ARTICLE 4 – DÉFINITIONS DES TERMES	1
ARTICLE 6 – PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	3
ARTICLE 7 – MESURES DISCIPLINAIRES.....	4
ARTICLE 8 – ANCIENNETÉ	4
ARTICLE 9 – NOUVEAU(X) POMPIER(S).....	4
ARTICLE 10 – CARTE D'IDENTITÉ.....	4
ARTICLE 13 – RESPONSABILITÉ EN CAS D'ACCIDENT	6
ARTICLE 14 – SÉCURITÉ D'EMPLOI	6
ARTICLE 15 – POSTE PERMANENT	6
ARTICLE 16 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	6
ARTICLE 17 – RÉDUCTION D'EFFECTIFS	6
ARTICLE 19 – TRANSPORT D'UN SALARIÉ DANS UN CENTRE HOSPITALIER.....	7
ARTICLE 20 – ASSURANCES COLLECTIVES	7
ARTICLE 21 – TRAVAILLEUSE ENCEINTE.....	7
ARTICLE 22 – FORMATION ACADÉMIQUE.....	7
ARTICLE 23 – PÉRIODE D'ENTRAÎNEMENT	8
ARTICLE 24 – SEMAINE DE GARDE D'OFFICIER.....	8
ARTICLE 25 – GARDE INTERNE.....	8
ARTICLE 26 – GARDE EXTERNE DE PREMIER RÉPONDANT	8
ARTICLE 27 – GARDE MÉTÉO.....	9
ARTICLE 28 – APPEL D'URGENCE DURANT LA GARDE INTERNE	9
ARTICLE 29 – CLASSIFICATIONS ET SALAIRE	9
ARTICLE 30 – RÉMUNÉRATION MINIMUM (APPEL D'URGENCE)	9
ARTICLE 31 – JOURS FÉRIÉS	10
ARTICLE 32 – ALLOCATION.....	10
ARTICLE 33 – BÉNÉVOLAT	10
ARTICLE 34 – PÉRIODE DE PAIE	11
ARTICLE 35 – PROMOTION ET NOMINATION	11
ARTICLE 36 – UTILISATION DU TÉLÉPHONE CELLULAIRE.....	11
ARTICLE 37 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE.....	11
ANNEXE A – LISTE D'ANCIENNETÉ.....	13
ANNEXE B – SALAIRES.....	14
ANNEXE C – LETTRE ENTENTE.....	16

Handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be of various individuals.

- 4.05 Officier : Désigne tout pompier régulier titulaire du grade de lieutenant.
- 4.06 Pompier recrue : Désigne tout pompier à temps partiel n'ayant pas terminé sa période d'essai d'un (1) an et n'ayant pas la qualification professionnelle de Pompier I et/ou DEP en intervention incendie ou sa formation reconnue par l'Agence de santé dans le cas des premiers répondants.
- 4.07 Pompier régulier (classe 1) : Désigne tout pompier à temps partiel nouvellement embauché qui possède une qualification professionnelle de Pompier I et/ou DEP en intervention incendie ou sa formation reconnue par l'Agence de santé dans le cas des premiers répondants. Ce dernier doit réussir une période d'essai d'un (1) an avant de passer à la classe 2.
- 4.08 Pompier régulier (classe 2) : Désigne tout pompier à temps partiel qui a terminé sa période d'essai d'un (1) an ayant la qualification professionnelle de Pompier I et/ou DEP en intervention incendie ou sa formation reconnue par l'Agence de santé dans le cas des premiers répondants.
- 4.09 Salarié : Désigne tout employé du service de sécurité incendie autorisé par résolution de Conseil et faisant parti du certificat d'accréditation.
- 4.10 Service : Désigne le service de sécurité incendie de Saint-Jacques-le-Mineur.
- 4.11 Municipalité : Désigne la municipalité de Saint-Jacques-le-Mineur.
- 4.12 Syndicat : désigne le Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Saint-Jacques-le-Mineur
- 4.13 Premier répondant (PR) : Tout salarié qualifié par une formation académique reconnue par l'Agence de santé afin d'agir à titre de premier répondant sur un appel d'urgence médicale.
- 4.14 Garde externe : Une équipe de salariés ou un salarié qui n'est pas de garde à la caserne ou à un endroit désigné par le service, mais qui doit être disponible pour répondre aux interventions à la suite d'un appel d'urgence dans un rayon de 10 kilomètres de la caserne via les routes terrestres.
- 4.15 Garde interne : Le maintien pendant les jours de semaine de 7h00 à 19h00, d'un minimum de deux salariés attirés à la caserne dans le but de répondre aux appels d'urgence, d'accomplir les tâches inhérentes à la fonction de pompier et de premier répondant.
- 4.16 Entraînement : Le mot « entraînement » signifie la période où le pompier est tenu, à la demande du service, d'assister et de participer à un entraînement pratique sur les équipements du service, les programmes et les méthodes de travail. Il comprend également la pratique générale et les pratiques spécialisées.
- 4.17 Formation académique : Le mot « formation académique » signifie l'apprentissage ou la connaissance académique donnée par une institution d'enseignement reconnue ou un organisme formateur agréé par le MEQ et/ou l'École nationale des pompiers du Québec.
- 4.18 Direction générale : Désigne le directeur général, la directrice générale ou son intérim en cas d'absence et/ou vacances, de la Municipalité de Saint-Jacques-le-Mineur.
- 4.19 Probation : Tout pompier nouvellement embauché est assujéti à une période d'essai d'un (1) an. À la fin de sa probation, il intègre la classe correspondant à son expérience.
- Pendant sa période d'essai, aucun grief ne peut être déposé à l'encontre d'une mesure disciplinaire ou administrative affectant le pompier.

ARTICLE 5 – COMITÉ CONJOINT DE RELATIONS DE TRAVAIL

K.P. RD
DA



5.01 Le comité conjoint de relations de travail est composé de deux (2) représentants de la Municipalité et de deux (2) membres du syndicat. Chaque comité se doit d'être paritaire.

Les aviseurs extérieurs, tant du Syndicat que de la Municipalité, ont le droit de participer à toutes les réunions entre les représentants du Syndicat et ceux de la Municipalité.

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

5.03 Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties pour un maximum de quatre (4) fois par année. Ainsi, la partie qui convoque la réunion doit faire parvenir, dans un délai de dix (10) jours calendrier, sa proposition d'ordre du jour. L'autre partie dispose de cinq (5) jours pour faire parvenir ses ajouts à l'ordre du jour.

5.04 Chaque réunion du comité conjoint de relations de travail fait l'objet d'un procès-verbal préparé par le service incendie et devra être déposé et approuvé par les parties au début de la réunion suivante.

5.05 Tous les salariés sont rémunérés lorsqu'ils participent au comité conjoint de relation du travail ou de santé sécurité au travail pour un minimum de trois (3) heures.

ARTICLE 6 – PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

6.02 Tout grief d'un membre du syndicat doit, au préalable, être approuvé par le comité de grief du syndicat et être déposé par le syndicat.

6.03 Tout salarié, accompagné ou représenté par un représentant du syndicat, peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler la situation avec le Directeur ou son représentant. À défaut d'entente, le syndicat peut soumettre le grief selon la procédure qui suit :

Première étape

6.04 Le syndicat soumet le grief par écrit à la direction générale de la municipalité dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de l'évènement qui a donné naissance au grief ou de sa connaissance par le salarié et/ou le syndicat.

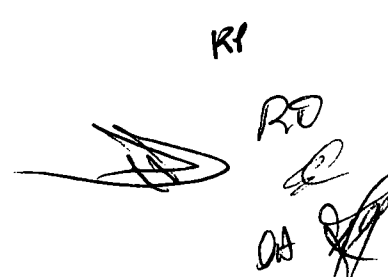
La direction générale fait connaître sa décision, par écrit, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date de réception du grief.

Deuxième étape

6.05 Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans le délai prévu, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date de la dernière décision ou à défaut, à l'expiration du délai prévu à cet effet.

6.06 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur, mais peuvent être prolongés sur simple échange de correspondance entre les parties faisant état d'un consentement en ce sens.

R1
RD
AA



ARTICLE 7 – MESURES DISCIPLINAIRES

7.01 Lorsqu'un salarié est appelé à se présenter devant le directeur et/ou ses représentants pour fins d'enquête administrative ou disciplinaire, il en est avisé dans un délai minimum de cinq (5) jours ouvrables. Il est informé aussi des motifs de cette convocation. Il est convenu que le salarié ainsi convoqué est rémunéré pour une (1) heure minimum. Le salarié peut être accompagné d'un membre du service incendie selon sa volonté. La personne qui accompagne est rémunéré pour une (1) heure minimum.

Toutes rencontres administratives ou disciplinaires doivent être paritaires.

Les aviseurs extérieurs, tant du Syndicat que de la Municipalité, ont le droit de participer à toutes les réunions entre les représentants du Syndicat et ceux de la Municipalité.

7.02 Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié est retirée après douze (12) mois à la condition qu'il n'y ait pas eu de récidive au cours de cette période.

7.03 Toutes enquêtes administratives et/ou mesures disciplinaires ne peuvent avoir lieu après deux (2) mois de la prise de connaissance de l'évènement en question.

ARTICLE 8 – ANCIENNETÉ

8.01 L'annexe A de la convention collective contient la liste officielle des salariés et comprend la durée totale en années par ordre d'ancienneté depuis la dernière date d'embauche de la municipalité. Cette annexe est mise à jour après chaque embauche et/ou démission par le service.

8.02 À l'embauche, si deux (2) ou plusieurs salariés ont la même date d'embauche, l'égalité est brisée par tirage au sort fait en présence d'un représentant du syndicat et d'un de la Municipalité. Lors de l'attribution des quarts de travail, en cas d'égalité au niveau du nombre d'heures travaillées, les années de service continu, en annexe A, ont préséance.

ARTICLE 9 – NOUVEAU(X) POMPIER(S)

9.01 Dans le but d'attribution des quarts de garde interne de manière juste et équitable, tous nouveaux pompiers (classe 1) embauchés par le service durant l'année se verront attribuer une pénalité de huit (8) heures d'ancienneté par semaine pour les gardes internes et externes. Ces heures de pénalité seront remises à zéro l'année suivante comme tous les autres pompiers.

ARTICLE 10 – CARTE D'IDENTITÉ

10.01 La Municipalité ou le service de sécurité incendie fournit, à ses frais, à tous les salariés visés par cette convention collective, une carte d'identification avec photo comme membre du service. La municipalité permet l'utilisation d'un insigne de poche aux frais du salarié.

K.L.
R.D.
J.A.
S.A.

ARTICLE 11 – PERMIS DE CONDUIRE

11.01 Chaque membre du service incendie doit obtenir un permis de conduire de classe 4A avant la fin de sa période de probation (1 an). Les membres sont responsables de tous les frais liés à l'obtention du permis de conduire de classe 4A et des frais annuels de renouvellement.

11.02 Le service assume tous les frais d'examens médicaux et/ou examen de la vue exigé par la Société d'assurance automobile du Québec pour le maintien du permis de conduire classe 4A. Le remboursement sera fait seulement sous présentation de pièce justificative.

ARTICLE 12 – ÉQUIPEMENTS ET VÊTEMENTS

12.01 La municipalité met à la disposition de chaque salarié à la caserne et remplace au besoin les équipements et vêtements suivants lors de l'embauche :

- Un habit de combat incendie
- Un casque de pompier muni d'une visière protectrice
- Une paire de gants de protection
- Une paire de bottes avec bout renforcé
- Une paire de chaussettes de type Bama (au besoin)
- Une cagoule ignifuge
- Une lumière
- Une radio
- Un tag d'identification

12.02 Lors de l'embauche d'un nouveau membre (pompier recrue ou pompier classe 1), le service doit fournir dans un délai d'environ 6 mois les éléments suivants :

- Un pantalon
- Une chemise à manches courtes
- Une chemise à manches longues
- Une casquette
- Une tuque
- Un t-shirt
- Un chandail de laine
- Une paire de bottes
- Une ceinture
- Une plaquette d'identification d'uniforme
- Un manteau 4 saisons

KP.

RD
C
QA

12.03 Lorsqu'un salarié devient pompier régulier à temps partiel (classe 2), la Municipalité lui fournit :

- Un t-shirt

Tout salarié qui quitte son emploi doit remettre tout l'équipement fourni par la municipalité.

ARTICLE 13 – RESPONSABILITÉ EN CAS D'ACCIDENT

13.01 Un salarié ne peut être tenu de payer les dommages matériels causés par un accident lorsque celui-ci survient dans l'exercice de ses fonctions ou à l'intérieur de son mandat de salarié au sein du service, à moins que ce préjudice ne soit dû à sa faute intentionnelle ou à une faute lourde ou à une négligence.

ARTICLE 14 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

14.01 Dans le cas de fusion, régionalisation, intégration ou autre opération similaire, la municipalité s'engage à maintenir dans la mesure du possible, dans leurs postes, tous les salariés ainsi que toutes les conditions de travail prévues à la présente convention collective.

ARTICLE 15 – POSTE PERMANENT

15.01 Advenant la création d'un ou plusieurs postes permanents, les membres du syndicat des pompiers de la caserne 33 seront évalués et classés par qualification professionnelle, par compétence, par test physique et par ancienneté pour établir l'ordre de priorité d'embauche.

ARTICLE 16 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

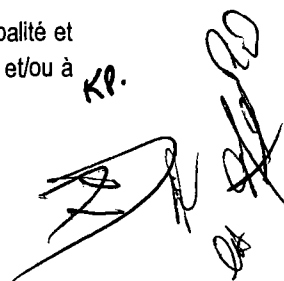
16.01 Dans le but d'acquérir une plus grande compétence professionnelle ou technique inhérente à leur fonction, la Municipalité peut accorder, sur demande écrite d'un pompier et/ou d'un officier, l'autorisation de participer à des séances de formation ou de perfectionnement. Lorsque la formation est suivie à la demande de la municipalité, les salariés sont rémunérés conformément à la loi.

ARTICLE 17 – RÉDUCTION D'EFFECTIFS

17.01 L'ancienneté des salariés est le facteur déterminant dans tous les cas de réduction des effectifs. Si la mise à pied d'un salarié est requise, la municipalité procède à la mise à pied du salarié qui a le moins d'ancienneté. La municipalité convient par surcroît de rappeler les salariés au travail par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 18 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

18.01 Le comité de santé et sécurité est composé de deux (2) personnes représentant la Municipalité et de deux (2) membres du syndicat. Ce comité se réunit un maximum de quatre (4) fois par année et/ou à la demande d'une des parties. Ce comité doit être paritaire.

KP.


Les aviseurs extérieurs, tant du Syndicat que de la Municipalité, ont le droit de participer à toutes les réunions entre les représentants du Syndicat et ceux de la Municipalité.

ARTICLE 19 – TRANSPORT D'UN SALARIÉ DANS UN CENTRE HOSPITALIER

19.01 La Municipalité s'engage à assurer le transport aller-retour à l'hôpital de tout salarié victime d'un accident de travail ou devenu subitement malade dans l'exercice de son travail ou en conséquence de celui-ci. Pour le retour, le kilométrage sera comptabilisé et rémunéré au salarié ayant effectué le déplacement.

Si un salarié effectue un transport vers un centre hospitalier afin d'assister les T.A à leurs tâches, un véhicule de la municipalité sera utilisé pour aller chercher le salarié au centre hospitalier.

ARTICLE 20 – ASSURANCES COLLECTIVES

20.01 Les salariés bénéficient d'une assurance d'un montant maximum de deux cent mille dollars (200 000 \$) pour une blessure ou décès dans l'exercice de leurs fonctions. En cas de blessure, le montant de 200 000 \$ servira à compenser les pertes monétaires du salarié sur présentation de pièces justificatives. Le salarié recevra une compensation à la hauteur des pertes encourues par la blessure professionnelle. Le coût de cette assurance est défrayé par la Municipalité.

20.02 Le contrat d'assurance doit comprendre une assurance hospitalisation couvrant tous les frais médicaux, non couverts par le régime d'assurance-maladie du Québec, encourus par tout salarié victime d'une lésion professionnelle et qui correspondent à des soins requis par l'état du travailleur accidenté en regard de l'événement visé.

ARTICLE 21 – TRAVAILLEUSE ENCEINTE


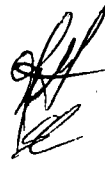
21.01 Une travailleuse enceinte devra être retirée temporairement de ses fonctions, peu importe le stade de la grossesse, car les conditions de son travail de pompier et/ou de PR comportent des dangers physiques et biologiques pour l'enfant à naître et pour elle-même.

ARTICLE 22 – FORMATION ACADÉMIQUE

22.01 La Municipalité offre une rémunération pour les salariés devant suivre, à la demande du service, une formation académique nécessaire pour exercer le travail de pompier et/ou d'officier.

22.02 La Municipalité prend charge, en tout temps, des frais de formation académique et des frais liés à la formation (essence, repas, frais d'inscription, manuel, et autres frais de production de document). Par compte, les salariés ne reçoivent aucune rémunération pour assister aux formations, car il s'agit de prérequis pour être pompier au sein du service de sécurité incendie.

22.03 Le salarié qui quitte le service dans l'année suivant le paiement dudit cours de formation, doit rembourser à la municipalité les frais de formation académique.

RP.

RD

DA

ARTICLE 23 – PÉRIODE D'ENTRAÎNEMENT

23.01 Les périodes d'entraînement sont dispensées par un formateur, un officier cadre du service, un officier, un pompier qualifié ou un intervenant externe.

ARTICLE 24 – SEMAINE DE GARDE D'OFFICIER

24.01 L'officier de l'équipe de garde doit être disponible pour confirmer et répondre aux interventions à la suite d'un appel d'urgence en demeurant dans un rayon de 10 kilomètres de la caserne. Les semaines de garde suivent toujours l'ordre des équipes de travail. Les entraînements d'équipes sont également cédulés durant les semaines de garde. Les semaines de garde sont du lundi au jeudi de 19h00 à 6h00 et du vendredi 19h00 au lundi 6h00.

24.02 En cas d'absence ou d'impossibilité à répondre, l'officier de garde est responsable de se faire remplacer. Même en cas de remplacement, l'officier de l'équipe de garde sera le seul à recevoir une prime de garde. La prime de garde est prévue à l'annexe B.

ARTICLE 25 – GARDE INTERNE

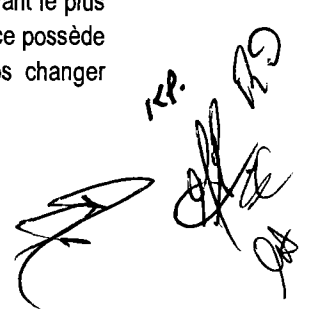
25.01 L'horaire pour le salarié de garde interne est planifié une (1) semaine à l'avance. Les quarts de travail sont les jours de semaine de 07h00 à 19h00, incluant les jours fériés et le congé des Fêtes. Les salariés effectuant de la garde interne doivent être qualifié premier répondant (au moins un sur deux) et être reconnu Pompiers 1 et/ou DEP en intervention incendie.

25.02 La garde interne se fait toujours à deux salariés du lundi au vendredi. Lorsque plusieurs salariés choisissent les mêmes plages horaires, la direction du service accorde le quart de garde interne aux salariés possédant le moins d'heures cumulées de l'année en cours. En cas d'égalité, le salarié ayant le plus d'ancienneté en années de service se verra accorder le quart de garde. Le directeur du service possède un droit de regard sur l'attribution des quarts de garde interne et il peut en tout temps changer l'attribution.

ARTICLE 26 – GARDE EXTERNE DE PREMIER RÉPONDANT

26.01 L'horaire pour les salariés de garde externe est planifié une (1) semaine à l'avance. Les quarts de garde externe se font du lundi au dimanche de 22h00 à 6h00. Deux salariés seront de garde externe pour cette période. Le salarié doit être disponible pour répondre aux interventions à la suite d'un appel d'urgence dans un rayon de 10 kilomètres de la caserne. Les salariés effectuant de la garde externe doivent être qualifiés par une formation académique reconnue afin d'agir à titre de premier répondant sur un appel d'urgence.

26.02 Lorsque plusieurs salariés choisissent les mêmes plages horaires, la direction du service accorde le quart de garde externe aux salariés possédant le moins d'ancienneté en heures cumulées de l'année en cours au niveau de la garde externe de premier répondant. En cas d'égalité, le salarié ayant le plus d'ancienneté en années de service se verra accorder le quart de garde. Le directeur du service possède un droit de regard sur l'attribution des quarts de garde interne et il peut en tout temps changer l'attribution.



26.03 En cas d'absence ou d'impossibilité à répondre, le salarié de garde est responsable de se faire remplacer.

Aucun salaire de garde externe n'est prévu à cette fin, mais, lors d'un appel d'urgence, le salarié sera rémunéré cinq (5) heures minimum.

ARTICLE 27 – GARDE MÉTÉO

27.01 Une garde météo consiste à avoir une équipe d'intervention en caserne pour répondre aux appels incendies et médicaux plus rapidement dû aux mauvaises conditions climatiques. Cette équipe d'intervention est composée du directeur du service et/ou d'un lieutenant et de trois (3) pompiers qualifiés. Cette équipe est choisie selon les disponibilités de l'équipe de garde. Le directeur du service possède un droit de regard sur l'attribution des quarts. Les heures de garde météo ne seront pas ajoutées aux documents de gestion du temps offert. À l'intérieur des heures de garde interne, l'équipe est composée en ajoutant 2 pompiers.

27.02 Une garde météo est cédulée lorsque l'équipe qui se rendra en caserne sera avertie dans un minimum de 4 heures avant ladite garde.

ARTICLE 28 – APPEL D'URGENCE DURANT LA GARDE INTERNE

28.01 Tous les appels d'urgence définis ci-dessous durant la garde interne du lundi au vendredi de 07h00 à 19h00, seront répondus seulement par le pompier de garde interne (équipe de garde) :

- Entraide de citerne;
- Appel médical (PR);
- Fil électrique au sol;
- Accident automobile (certaines classifications);
- Inondation;
- Feu à ciel ouvert;
- Assistance aux ambulanciers et aux policiers;
- Assistance aux citoyens;
- Assistance aux travaux publics de façon ponctuelle.

ARTICLE 29 – CLASSIFICATIONS ET SALAIRE

29.01 Les classifications et les salaires sont ceux apparaissant à l'Annexe B, laquelle fait partie intégrante de la convention collective de travail.

ARTICLE 30 – RÉMUNÉRATION MINIMUM (APPEL D'URGENCE)

Handwritten signatures and initials: "RO", "KA", "QA".

30.01 Tout salarié appelé pour un appel d'urgence incendie et qui exécute des tâches reliées à cet appel, est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures.

Ce minimum ne s'applique pas dans les cas suivants :

- Le salarié qui ne se présente pas dans un délai raisonnable (avant un 10-5 ou 15 minutes après un 10-3) après avoir été appelé lors d'un appel d'urgence (tel que jugé par le directeur);
- Le salarié qui ne se présente pas à la caserne sans raison valable lorsqu'il est de garde externe.

ARTICLE 31 – JOURS FÉRIÉS

31.01 Les salariés appelés à travailler durant les jours fériés, énumérés plus bas, sont rémunérés au taux double (200%), et ce, pour les heures travaillées entre 00h00 et 24h00.

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- Pâques
- Le lundi de Pâques
- La fête de Dollard
- La Saint-Jean-Baptiste
- La Confédération
- La fête du Travail
- L'Action de Grâces
- La veille de Noël
- Le jour de Noël
- La veille du Jour de l'An

ARTICLE 32 – ALLOCATION

32.01 Lors d'une intervention, les salariés qui ont travaillé plus de quatre (4) heures ont droit à un repas fourni par le service pour un maximum de quinze (15) dollars par salarié. Les deux parties s'entendent sur le fait que même si l'UCMU est sur les lieux d'une intervention, cela ne représente pas un repas. Lors d'une formation de plus de 4 heures, les salariés auront droit à un repas. Pour une garde-météo non cédulé, la municipalité doit fournir un déjeuner, un dîner ou un souper selon les heures de gardes. Si le repas n'est pas fourni, le service devra ajouter l'allocation de quinze (15) dollars à la paye des pompiers concernés.

ARTICLE 33 – BÉNÉVOLAT

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. The initials 'RP.' and 'RD' are visible at the top of the signature area. Below them are several overlapping signatures, including one that appears to be 'DA'.

33.01 Bien que non rémunérées, toutes les heures de bénévolat doivent être comptabilisées à des fins statistiques.

ARTICLE 34 – PÉRIODE DE PAIE

34.01 La rémunération des salariés se fait par versement bancaire déposé directement au compte du salarié. Cette rémunération est payable aux deux semaines selon les périodicités établies.

34.02 Le relevé de paie est remis au salarié dans une enveloppe cachetée ou par courriel à sa demande. Toute erreur sur une paie sera rajustée au plus tard à la paie suivante.

34.03 La description apparaît sur une feuille jointe à la paie et indique : prénom, nom, date de l'évènement, la catégorie, le taux horaire, le nombre d'heures ainsi que le numéro de dossier.

ARTICLE 35 – PROMOTION ET NOMINATION

35.01 La municipalité s'engage à afficher pendant quinze (15) jours toute ouverture de poste de lieutenant et/ou de pompier éligible. Les candidatures devront être soumises par écrit au cours de la période d'affichage prévue. Le processus de sélection est composé de trois (3) étapes :

1. Examen de connaissance incendie préparé et corrigé par le service. Le candidat doit obtenir un résultat minimum de 70%, lequel résultat compte pour 30% de l'ensemble de l'examen.
2. Entrevue préparée et faite par le service comptant pour 30% de l'ensemble de l'examen.
3. Mise en situation préparée et faite par le service, comptant pour 40% de l'ensemble de l'examen.

35.02 Le candidat doit obtenir un résultat minimum de 70%.

35.03 Le résultat du processus complet doit être au minimum de 70%.

35.04 Le service doit fournir les résultats d'examen aux pompiers concernés.

ARTICLE 36 – UTILISATION DU TÉLÉPHONE CELLULAIRE

36.01 La municipalité verse un montant forfaitaire de 10 \$ par mois aux pompiers, en raison de l'utilisation de leur téléphone cellulaire pour recevoir les appels de service.

ARTICLE 37 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

37.01 La présente convention collective entre rétroactivement en vigueur le 11 septembre 2020 et se termine le 31 décembre 2026 sauf dispositions contraires prévues à l'un ou l'autre de ses articles ou annexes. Les clauses à incidence monétaire n'entrent toutefois en vigueur qu'à compter de sa signature.

Un montant forfaitaire, à titre de rétro, sera payé aux salariés selon l'annexe « B » pour toute période antérieure à la signature.

37.02 La Municipalité s'engage à payer ce montant dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective.

37.03 Les conditions prévues à la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Saint-Jacques-Le-Mineur ce 28^e jour du mois de septembre 2022.

**Municipalité de
Saint-Jacques-Le-Mineur**



Karine Paiement, mairesse



Isabelle Arcoite, directrice générale

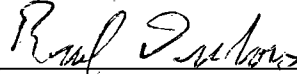


André Giroux, avocat

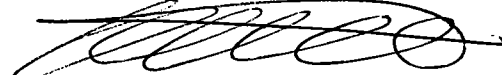
**Le syndicat des Pompiers et Pomprières
du Québec, section locale Saint-Jacques-
le-Mineur – SCFP 7133**



Patrick Denault, président section locale



Réal Dubois, secrétaire section locale



Stéphane Chartrand, conseiller syndical

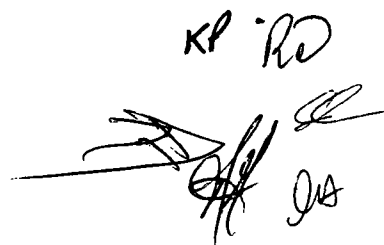
REÇU - RDRT

12 OCT. 2022

Registre des documents
en relations du travail

ANNEXE A – LISTE D'ANCIENNETÉ

Nom, prénom du membre	Fonction	Date d'embauche
	Pompier recrue	2022-05-24
	Lieutenant	2012-08-27
	Pompier	2011-10-13
	Pompier	2012-07-01
	Pompier	2012-08-27
	Pompier auxiliaire	2005-10-28
	Lieutenant	2020-01-12
	Pompier	2021-12-12
	Lieutenant	2011-12-05
	Pompier	2014-01-14
	Pompier	2019-02-12
	Pompier	2015-01-01
	Lieutenant	1987-03-31
	Pompier	2014-01-01
	Pompier	2013-08-01
	Pompier	2021-04-13

KP RD


ANNEXE B – SALAIRES

TAUX HORAIRES

Grade	2022	2023	2024	2025	2026
Recrue	18,50	19,06	19,44	19,92	20,32
Pompier régulier (Classe 3)	19,51	20,10	20,50	21,01	21,43\$
Pompier régulier (Classe 2)	21,68	22,33	22,78	23,35	23,82\$
Pompier régulier (Classe 1)	24,09	24,81	25,31	25,94	26,46\$
Lieutenant (écart de 10%)	26,50	27,29	27,84	28,54	29,10\$
Indexation		3%	2%	2,5%	2%

Le taux fixe entre en vigueur à la signature de la convention. Les taux horaires sont ajustés le 1^{er} janvier de chaque année subséquente selon le tableau ci-dessus.

RÉTRO – MONTANT FORFAITAIRE

Un montant forfaitaire est alloué à tous les salariés qui étaient à l'emploi de la municipalité lors de l'accréditation et qui le sont toujours à la signature pour les années antérieures à celle-ci. Les montants sont de 1500\$ pour les pompiers et de 2000\$ pour les officiers.

La succession du défunt pompier [REDACTED] recevra également le montant forfaitaire de 1500\$.

PRIME DE GARDE OFFICIERS

Prime pour la semaine de garde (officier)					
Grade	2022	2023	2024	2025	2026
Lieutenant	275.00	300,00\$	300,00\$	300,00\$	300,00\$

La prime hebdomadaire de garde des lieutenants sera de 275\$ à compter de la signature de la convention. Elle sera ajustée annuellement le 1^{er} janvier de chaque année selon le taux d'augmentation des salaires horaires.

Handwritten signatures and initials, including "RD" and "LA".

Interventions (DURÉE MINIMUM)

Interventions (durée minimale)	
Urgence pompier / rappel au travail	3h00
Premier répondant Externe	5h00
Mesure d'urgence	3h00
Pratique / entraînement	3h00
Réunion de service / d'officier/ CRT / SST	3h00
Discipline	1h00

R.D. K.T.


- CONSIDÉRANT** les constats effectués jusqu'à présent, dont la nécessité d'avoir un gestionnaire en poste pour assurer le bon fonctionnement du service;
- CONSIDÉRANT** que le Salarié choisi au terme d'un affichage, s'assurera de la bonne marche du service le temps que le processus d'embauche soit fini;
- CONSIDÉRANT** la bonne foi des parties;

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Le Salarié est affecté, en plus de son poste habituel de lieutenant, à un poste cadre de directeur du service de sécurité incendie à compter du 28 février 2022, pour une durée de 4 mois, à raison de trente (30) à quarante (40) heures par semaine, pouvant être effectuées en télétravail, et répartis selon les besoins du service, avec possibilité de prolongation;
3. Dans le cadre de cette assignation, le Salarié est considéré comme un salarié ayant une affectation hors de l'accréditation SPQ-FTQ, mais pourra continuer d'effectuer les tâches reliées à son titre de lieutenant;
4. Le Salarié devra, en plus des tâches reliées à son titre de lieutenant et à la fonction de garde interne, effectuer les tâches du poste affecté telles que définies à l'annexe « A » de la présente Entente pour en faire partie intégrante;
5. Pour toute la durée de l'assignation, les conditions de travail du Salarié demeurent régies par la convention collective à entériner. Il conserve, en plus, le même traitement salarial et les mêmes avantages que ceux reliés à son poste de Lieutenant;
6. Pour toute la durée de l'assignation, le salarié devra payer ses cotisations syndicales et continuera d'accumuler son ancienneté;
7. Pour toute la durée de l'Entente, le Salarié recevra un salaire horaire de 35 \$, pour l'ensemble de ses responsabilités de cadre;
8. La supérieure immédiate du Salarié est Mme Isabelle Arcoite, directrice générale de la municipalité;
9. En cours du projet, les parties pourront se rencontrer pour faire le point et procéder de façon conjointe à des ajustements, si nécessaires;
10. La définition de **Fonction supérieur cadre** telle que définie à l'annexe B de la présente, sera intégrée à la convention collective à venir;
11. Les parties conviennent que la présente lettre d'entente sera intégrée dans la convention collective à venir;
12. Les parties conviennent que la présente entente constitue un cas d'espèce et qu'elle ne pourra être invoquée comme précédent ou à quelque titre que ce soit;

Handwritten signatures and initials in black ink, including the letters 'RS' and 'RD' at the top, and a large signature below them.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé :

POUR L'EMPLOYEUR

Isabelle Arcoite
Directrice générale
Municipalité de Saint-Jacques-le-Mineur

À Saint-Jacques-le-Mineur, le ____ ième jour du mois de février 2022.

POUR LE SYNDICAT

Patrick Denault
Président du syndicat des pompiers

[REDACTED] le Salarié

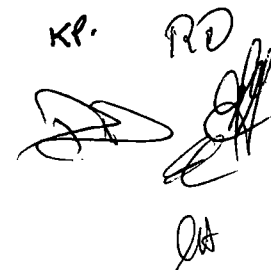
À Saint-Jacques-le-Mineur, le ____ ième jour du mois de février 2022.

KP.
RD
[Handwritten signatures]

ANNEXE A

LISTE DE TÂCHES DU DIRECTEUR DU SERVICE DE SÉCURITÉ INCENDIE

- Représenter l'employeur lors d'interventions;
- Préparer les horaires de gardes en s'assurant de respecter le schéma de couverture de risque;
- Préparer les horaires d'entretien hebdomadaire des équipements;
- Prévoir les besoins de ressources humaines (signifier le besoin de recrutement à la direction générale auquel cas);
- Élaborer des solutions pour couvrir les horaires de garde lorsqu'il n'y a pas assez de disponibilités des pompiers;
- Assurer un suivi dans l'entretien hebdomadaire des équipements;
- Assurer un suivi dans l'achat d'équipement pompier ou de matériel servant à l'intervention;
- Assurer l'intégration de nouveaux pompiers s'il y a lieu;
- Assurer les communications avec la Municipalité et les salariés;
- Collecter les données des feuilles de temps journalières des pompiers;
- Collecter les données des feuilles de temps lors d'appel d'urgence;
- Répondre aux appels d'urgence;
- Préparer les bons de commande en respect du budget et des prévisions du service;
- Effectuer les suivis de dossiers avec les pompiers et citoyens;
- Collecter les données pour la prévention résidentielle de l'année précédente;
- Effectuer les retours d'appel des citoyens et citoyennes;
- Répondre aux courriels des citoyens et citoyennes;
- Établir les horaires de garde interne et externe hebdomadairement;
- Dispenser les formations aux pompiers et aux officiers, conformément à la loi et le règlement sur la sécurité incendie, lorsque possible;
- Assurer la participation des pompiers aux programmes de maintiens des compétences de premiers répondants obligatoires annuellement;
- Animer les réunions de service/Réunion SST au besoin;
- Effectuer le suivi sur les équipements et uniformes des pompiers;
- Collaborer avec le directeur du service de sécurité incendie et la direction générale à la rédaction du rapport annuel des activités incluant la recherche des données et informations inhérentes selon les exigences du conseil et de la MRC;
- Collaborer avec le directeur du service de sécurité incendie et la direction générale à la collecte de données, statistiques et documents nécessaires à l'adoption du plan de mise en œuvre des mesures d'urgence;
- Collaborer avec le directeur du service de sécurité incendie afin de répondre aux demandes et attentes du conseil et de la direction générale;
- Collaborer avec le directeur du service de sécurité incendie afin de répondre aux demandes et attentes du directeur de la prévention, de la formation et du SCRI de la MRC des Jardins-de-Napierville;
- Effectuer toutes autres tâches connexes.

KP. RD


1993 02 14 09 00

ANNEXE B

Fonction supérieure cadre : lorsqu'un membre désigné sur un poste hors de l'unité d'accréditation, il continue d'accumuler son ancienneté pendant toute la durée de la période d'intérim et ce, pour une durée maximale de (4) mois. Durant cette période, il sera loisible à la Municipalité ou au membre de retourner à son ancien poste en conservant tous ses acquis. Le membre doit payer le montant des cotisations syndicales en vigueur.

Durant cette période le salarié continue d'effectuer ses tâches habituelles au sein du service.

Cette entente pourra être reconduite après entente entre les parties.

Handwritten signatures and initials, including "K.P.", "R.D.", and "D.A.".