

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

Objet : Convention collective (P)

N° certificat : DQ-2024-5126

N° dossier d'accréditation : AC-3000-3554

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ D'EASTMAN 160, CHEMIN GEORGE-BONNALLIE EASTMAN QC J0E 1P0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC, SECTION LOCALE EASTMAN - SCFP 7225 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 , QUÉBEC QC G2J 1P8 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 2144, RUE KING OUEST, BUREAU 170, SHERBROOKE QC J1J 2E8		
Date signature : 2025-10-17	Nombre de salariés visés : 25	Date début : 2025-10-17
Date dépôt : 2025-10-27		Date d'expiration : 2029-12-31

Remarque :

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2025-10-31
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@travail.gouv.qc.ca

56



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 2025-2029

ENTRE
LA MUNICIPALITÉ D'EASTMAN
ET
LE SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC
SECTION LOCALE EASTMAN, SCFP 7225





Table des matières

ARTICLE 1	BUT DE L'ENTENTE.....	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	3
ARTICLE 3	VALIDITÉ ET INTERPRÉTATION	4
ARTICLE 4	NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	5
ARTICLE 5	DÉFINITION DES TERMES	5
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	11
ARTICLE 7	SANCTION DISCIPLINAIRE ET RECOURS	13
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF.....	15
ARTICLE 9	AIDE JURIDIQUE	17
ARTICLE 10	ASSURANCES	18
ARTICLE 11	RÉPARTITION DES APPELS	19
ARTICLE 12	GARDE ET HEURES DE TRAVAIL	20
ARTICLE 13	DESCRIPTION DES TÂCHES	23
ARTICLE 14	PÉRIODE DE REPAS	24
ARTICLE 15	ALLOCATIONS, PER DIEM & KILOMÉTRAGE	24
ARTICLE 16	PERMIS DE CONDUIRE	24
ARTICLE 17	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	25
ARTICLE 18	MODALITÉ DE PAIE	27
ARTICLE 19	JOURS FÉRIÉS, CONGÉS SANS SOLDE & PARENTAL ET VACANCES ANNUELLES ..	27
ARTICLE 20	PROMOTIONS, NOMINATION ET POSTES VACANTS	29
ARTICLE 21	FORMATION ET ENTRAÎNEMENT.....	31
ARTICLE 22	POMPIER À LA PRÉVENTION ET L'ENTRETIEN	33
ARTICLE 23	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	39
ARTICLE 24	CLASSIFICATION, SALAIRES, PRIMES ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	39
ARTICLE 25	ANCIENNETÉ	40
ARTICLE 26	UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS.....	42
ARTICLE 27	COMITÉS	45
ARTICLE 28	DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ	45
ANNEXE « A »	LISTE D'ANCIENNETÉ AU 12 SEPTEMBRE 2025.....	47
ANNEXE « B »	CLASSIFICATION DES SALAIRES ET PRIMES.....	48
ANNEXE « C »	DESCRIPTIONS DES TÂCHES PAR POSTE.....	49

ARTICLE 1 BUT DE L'ENTENTE

- 1.01** Le but de la présente entente de convention collective est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Municipalité, la direction et ses salariés, d'assurer de part et d'autre un rendement loyal et honnête, la protection de la personne, de la propriété et aussi d'établir des politiques et des conditions de travail justes et équitables pour tous les salariés en tenant compte du fait que le Service de sécurité incendie d'Eastman est un organisme au service des citoyens de la Municipalité d'Eastman.
- 1.02** Cette entente de convention collective signée par le maire, la mairesse ou son représentant doit être, en tout temps, affichée à la vue de tous et disponible pour consultation. Une copie électronique doit être fournie à tous les pompiers et premiers répondants dès leur embauche et au renouvellement de l'entente de convention collective. Une copie papier sera fournie sur demande.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01** La convention s'applique à tous les pompiers et toutes les pompières, salarié-es au sens du Code du travail, tel que défini à l'article 5.24, y compris les premiers répondants du Service de Sécurité Incendie d'Eastman, SSIE. La convention collective ne s'applique pas aux cadres.
- 2.02** Il est du ressort exclusif de la Municipalité d'Eastman de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires, tout en se conformant aux dispositions de la présente entente de convention collective.
- 2.03** L'employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique représentant de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation AC-3000-3554 émis le 4 septembre 2024 par le tribunal administratif du travail.
- 2.04** Aucune entente impliquant un salarié n'est valable à moins d'être approuvée et signée par au moins 2 représentants du Syndicat.

2.05 Les personnes en dehors de l'unité de négociation ne peuvent en aucun temps effectuer du travail normalement ou pouvant être accompli par les salariés qui en font partie. Les seules exceptions permises sont :

- La situation prévue dans le schéma de couverture de risques en vigueur signé par l'Employeur et la MRC et adopté par le gouvernement ;
- Toute entente d'entraide
- Toute situation où tous les salariés de l'unité d'accréditation ne sont pas disponibles, après vérification.

ARTICLE 3	VALIDITÉ ET INTERPRÉTATION
------------------	-----------------------------------

3.01 La nullité d'une clause de la convention collective occasionnée par une loi ou un règlement d'ordre public ne met pas en cause la validité des autres clauses de la convention. Cette clause est automatiquement modifiée afin d'être conforme à la loi ou au règlement.

3.02 Les parties reconnaissent les règles d'interprétation suivantes, mais sans s'y limiter :

- Dans la convention, le masculin est utilisé sans aucune discrimination uniquement pour alléger le texte ;
- À moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier comprend le pluriel et vice versa ;
- Les règles et les clauses de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner toute leur portée.

3.03 Rien dans ce document ne doit être interprété comme étant une renonciation à aucun droit ou obligation de l'employeur, des salariés, en vertu de toute loi applicable, présente et future.

3.04 Toute entente qui aurait pour effet de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention doit, pour être valide, être acceptée par les parties, et ce, par écrit.

ARTICLE 4 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

4.01 Tout pompier a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement. L'Employeur doit prendre tous les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. L'employeur doit se référer à la politique en vigueur.

Les salariés ont aussi la responsabilité de connaître la politique en vigueur.

HARCÈLEMENT

Le harcèlement est défini selon la Loi sur les normes du travail : Une conduite vexatoire se manifestant, soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Conduite grave : Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Le délai pour déposer un grief ou une plainte pour dénoncer du harcèlement est de deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

ARTICLE 5 DÉFINITION DES TERMES

5.01 Appels d'urgence / Intervention

Désigne tout travail effectué par un salarié avec les véhicules et autres équipements du service qui concerne le combat, l'extinction d'incendie, la sauvegarde des personnes, des biens et de l'environnement.

Le temps de l'intervention comprend l'appel, la couverture, le retour à la caserne, le nettoyage des équipements, la remise en état du matériel prêt à servir à nouveau et une session de « post mortem ».

5.02 Capitaine

Un pompier possédant les qualifications requises, qui a la responsabilité de diriger un groupe de pompiers et de lieutenants.

Ce poste est un poste-cadre et ne fait pas partie de l'accréditation syndicale

5.03 Capitaine intérimaire

Un lieutenant possédant les qualifications requises, qui a la responsabilité de diriger temporairement un groupe de pompiers et de lieutenants.

Il est convenu que le capitaine intérimaire devient cadre pendant son mandat temporaire et qu'une entente individuelle doit être faite entre les parties pour la durée de son mandat temporaire afin qu'il ne perde pas ses droits à son retour.

5.04 Directeur

Un pompier possédant les qualifications requises selon l'École Nationale des pompiers, et désigné par la Municipalité comme le responsable du SSIE.

Ce poste est un poste-cadre et ne fait pas partie de l'accréditation syndicale

5.05 Employeur

Désigne la Municipalité d'Eastman.

5.06 Entraide intermunicipale

Désigne une municipalité qui demande de l'aide à l'Employeur pour répondre à une intervention.

L'Employeur peut garder les salariés à la caserne jusqu'à ce que tous les autres salariés soient revenus de l'entraide intermunicipale. Les dispositions prévues à l'article 5.01 Appel d'urgence / Intervention s'appliquent à l'entraide municipale.

5.07 Entraînement

Désigne la période où le salarié est tenu, à la demande de l'Employeur, d'assister et de participer à un entraînement pratique sur les équipements du service, les programmes et les méthodes de travail. Il comprend également toute pratique prévue par l'Employeur.

5.08 Équipe

Une équipe est constituée d'un officier et d'un minimum de 5 pompiers ou premiers répondants.

5.09 Garde externe premier-répondant

Période rémunérée pendant laquelle le salarié assure la présence sur le territoire pour répondre aux appels de premier répondant. L'équipe de garde est constituée de deux (2) premiers répondants.

5.10 Garde externe officier

Période pendant laquelle le salarié doit répondre aux appels d'urgence sur le territoire.

5.11 Grief

Mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Est assimilé à un grief toute mécontente portant sur des conditions de travail.

5.12 Formation

Désigne l'apprentissage ou la connaissance académique servant au métier de pompier ainsi que des officiers.

5.13 Instructeur

Tout pompier qualifié ou possédant la formation d'instructeur ainsi que l'expérience en incendie afin de prodiguer la formation aux pompiers.

Le taux horaire du formateur est celui indiqué à l'annexe B.

Cette prime s'applique au salarié qui prépare et qui dispense la formation.

5.14 Lieutenant

Un pompier possédant les qualifications requises selon l'École Nationale des pompiers, qui a la responsabilité de diriger un groupe de salariés.

5.15 Lieutenant éligible

Un pompier possédant les qualifications requises, ou étant en voie de les obtenir, selon l'École Nationale des pompiers, qui a la responsabilité de remplacer un capitaine temporairement sur demande afin de diriger un groupe de salariés.

5.16 Municipalité

Municipalité d'Eastman et ses représentants.

5.17 Officier

Tout pompier titulaire du grade de lieutenant, de capitaine, de directeur.

5.18 Période d'essai

Désigne la période nécessaire à l'employeur pour évaluer le rendement d'un salarié sur de nouvelles fonctions.

Cette période d'essai est d'une durée de six (6) mois.

Lors de cette période, l'Employeur peut, s'il y a lieu, retourner le salarié sur ses fonctions précédentes s'il juge que le salarié ne répond pas aux exigences de la tâche. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur doit avoir rencontré le salarié pour lui indiquer les améliorations à apporter ainsi que lui donner une période pour mettre en place les améliorations nécessaires.

Pendant cette période, le salarié peut aussi décider de retourner à ses fonctions antérieures.

La période d'essai peut être prolongée à la demande de l'une des parties et après ententes entre les parties.

5.19 Période de probation

Désigne la période nécessaire à l'employeur pour évaluer le rendement d'un salarié nouvellement engagé.

Lors de son embauche, le salarié est soumis à une période de probation et d'entraînement de douze (12) mois

Au cours de cette période, le salarié est assujéti à toutes les clauses de la convention, à l'exception de celles relatives à l'exercice du droit d'ancienneté et au recours à la procédure d'arbitrage en cas de congédiement. Nonobstant ce qui précède, le salarié a droit à la procédure de grief dans une situation où il juge que l'Employeur a contrevenu à une loi ou une norme sociale.

La période de probation peut être prolongée à la demande de l'une des parties et après ententes entre les parties.

5.20 Pompier éligible

Désigne un pompier qui a la compétence pour remplacer temporairement un lieutenant ou agit en surplus de celui-ci, selon la directive de l'Employeur.

5.21 Pompier

Tout salarié qui a terminé sa probation et sa formation et qui, sur rapport du directeur, a complété à la satisfaction de la direction du SSIE la période d'entraînement, et qui a complété la période de perfectionnement et d'entraînement exigible par le directeur en matière d'incendie, ainsi que la formation Pompier 1.

5.22 Pompier à la prévention et l'entretien

Désigne un pompier et/ou un lieutenant qui est affecté à des tâches reliées à l'application d'un processus d'analyse de risque d'incendie.

Celui-ci est assujéti aux dispositions de l'article 22 de la présente convention collective.

5.23 Pompier auxiliaire

Désigne un salarié qui n'a pas la formation requise par la Loi sur la sécurité incendie, mais qui a complété la période de probation et d'entraînement à titre de premier répondant. Ce pompier auxiliaire ne peut pas participer activement à la lutte aux incendies, mais il peut aider le SSIE, lors d'interventions, en faisant des tâches auxiliaires (par exemple, la navette entre la caserne et le lieu d'intervention).

5.24 Premier répondant

Salarié du SSIE ayant complété et maintenu à jour sa formation de Premier Répondant de niveau 3.

5.25 Recrue 1

Désigne tout salarié nouvellement embauché, en processus de suivre la formation requise par la Loi sur la sécurité incendie et n'ayant pas complété la période de probation et d'entraînement.

5.26 Recrue 2

Désigne tout salarié nouvellement embauché, ayant déjà la formation requise par la Loi sur la sécurité incendie et n'ayant pas complété la période de probation et d'entraînement.

5.27 Salarié

Désigne un salarié visé par le certificat d'accréditation, soit tous les pompiers, premiers-répondants, lieutenants et pompiers à la prévention et l'entretien de la Municipalité d'Eastman.

5.28 Travail commandé

Désigne tout travail commandé par le directeur du service ou son représentant et qui n'est pas une urgence en soi, et ne comprend pas l'entraînement, la formation et les interventions.

5.29 Syndicat

Désigne le syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale d'Eastman – SCFP 7225.

5.30 SSIE

Signifie le Service de sécurité incendie d'Eastman.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.01 Tout salarié doit, pour conserver son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre.

6.02 L'Employeur retient sur chaque paie de chaque salarié la cotisation syndicale dont les modalités retenues sont fixées par le Syndicat et communiquées à l'Employeur.

6.03 L'Employeur achemine au Syndicat une liste mensuelle des salariés, via le fichier de suivi des cotisations. L'Employeur doit aviser le Syndicat de toute embauche ou mise à pied.

6.04 L'employeur reconnaît les membres de l'exécutif syndical comme étant les représentants des salariés visés par l'accréditation. Une liste des représentants est maintenue à jour et fournie à l'employeur.

6.05 L'Employeur reconnaît le conseiller et le procureur syndical mandatés par le Syndicat. Les représentants syndicaux peuvent être accompagnés du conseiller ou du procureur syndical lors de toute rencontre avec l'employeur. Le syndicat doit aviser l'employeur au préalable. Après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, le conseiller ou le procureur syndical peut rencontrer un représentant syndical ou un salarié sur les lieux du travail, pendant les heures de travail. Une telle autorisation ne peut être refusée sans motifs valables.

6.06 L'Employeur reçoit à ses bureaux, sur demande et dans les meilleurs délais, les représentants syndicaux pour discuter ou tenter de régler tout problème qui peut survenir entre les parties. Les représentants syndicaux reçoivent une rémunération pour la durée de la réunion, minimum d'une (1) heure au taux de pompier;

- Maximum de deux (2) représentants syndiqués.

Le Syndicat s'engage à faire de même à la demande de l'Employeur.

6.07 L'Employeur reconnaît le comité de négociation syndical composé d'un maximum de trois (3) salariés. Ces salariés sont rémunérés pour les heures passées aux séances de négociation.

Une banque de quatre-vingts (80) heures de libération est prévue pour l'ensemble des salariés présents sur le comité de négociation afin de préparer les négociations, ceci pour la durée de la convention. Ces heures pourront être réparties selon les besoins du comité.

- 6.08** L'Employeur permet à un maximum de deux (2) salariés mandatés par le Syndicat de s'absenter pour participer à des réunions du Syndicat, à des activités du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) ou du Conseil provincial du secteur incendie (CPSI). Ces permis d'absence sont accordés pour l'ensemble des salariés. Un avis doit être remis à l'employeur quatorze (14) jours avant l'absence du salarié. Ces libérations sont à la charge du syndicat.
- 6.09** L'employeur fournit au Syndicat un tableau pour afficher des avis à l'attention de ses membres. Ce tableau est à la caserne dans un endroit visible. L'Employeur fournit aussi au syndicat un classeur sécurisé pour ses dossiers. Lors de l'agrandissement de la caserne, un bureau sera fourni au Syndicat, mais il ne sera pas exclusif à celui-ci.
- 6.10** L'Employeur permet au Syndicat d'utiliser un local à la caserne ou à un autre endroit pour faire ses assemblées et d'envoyer des messages importants aux membres par le moyen de communication réservée aux appels d'urgences.

ARTICLE 7	SANCTION DISCIPLINAIRE ET RECOURS
------------------	--

- 7.01** L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante.
- 7.02** Une sanction disciplinaire ou administrative peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage, selon les modalités prévues à cet effet.
- 7.03** Toute sanction inscrite au dossier du salarié datant de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée contre le salarié, sauf s'il y a eu récidive de même nature pendant cette période.
- 7.04** Aucune sanction ne peut être prise contre un salarié après un délai de trente (30) jours de la connaissance de l'événement pouvant motiver cette mesure.

Nonobstant ce qui précède, le délai prévu précédemment peut être prolongé à la demande de l'une des parties et après entente entre les parties. Le délai de prolongation ne peut être de plus de quinze (15) jours.

7.05 Le salarié qui signe un document se rapportant à une mesure disciplinaire reconnaît seulement qu'il en a pris connaissance. Sa signature ne constitue pas un aveu de culpabilité. Une copie est transmise sans délai au Syndicat.

7.06 Toute plainte fondée, rapport d'appréciation ou autre élément doivent être portés à la connaissance du salarié concerné avant d'être inscrit à son dossier. Une copie de l'inscription est remise au Syndicat et au salarié sans délai.

Le tout en respect de la confidentialité du plaignant et en vertu de toute politique qui pourrait être adoptée par la ville en lien avec la confidentialité.

7.07 Tout salarié peut consulter son dossier après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur. Il peut être accompagné d'un représentant du Syndicat.

7.08 Le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical lorsque l'Employeur le convoque pour tout motif pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire ou administrative. Le salarié doit être avisé des éléments qui lui sont reprochés, par écrit et dans un délai d'au moins vingt-quatre (24) heures précédant la rencontre. Le Syndicat reçoit sans délai une copie de l'avis. Le salarié et le représentant syndical convoqués sont rémunérés pour un minimum d'une heure.

7.09 Un avis écrit est transmis sans délai au salarié concerné, ainsi qu'au Syndicat, pour l'informer de la sanction disciplinaire ou administrative dont il fait l'objet. L'avis comprend une description de l'infraction et il est porté au dossier du salarié.

7.10 Les mesures prises par l'employeur envers un salarié doivent être progressives.

7.11 Si un salarié doit être suspendu pour fin d'enquête, il l'est avec traitement.

Le calcul se fait en multipliant « *le nombre d'appels manqué durant la suspension* » par « *le taux de participation des appels répondus au cours des douze (12) derniers mois précédant la suspension.* »

Ainsi, si un pompier suspendu pour fin d'enquête était présent à 50% des appels dans la dernière année et qu'il manque 4 appels durant sa suspension, il obtiendra une rémunération équivalente à 2 appels.

7.12 Taux de participation minimal

Deux (2) pratiques mensuelles sont établies par l'Employeur. Les dates des pratiques doivent être affichées au moins six (6) mois à l'avance, et ce, afin de permettre aux salariés de choisir adéquatement leur horaire en fonction de leur emploi principal.

Un taux de présence minimal de 70% est requis pour les pratiques et un taux de présence minimal de 40% est requis pour les appels, le tout, sous réserve de l'emploi principal du pompier.

Ces pourcentages doivent être établis en fonction de l'horaire régulier de l'emploi principal de chaque pompier.

Les mesures disciplinaires liées aux pratiques et aux appels seront appliquées selon les alinéas de l'article 7 ci-dessus mentionnés.

L'article 7.12 ne s'applique qu'aux pompiers.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF

8.01 Le salarié qui a une plainte à formuler peut rencontrer l'Employeur pour en discuter. Il peut être accompagné, s'il le désire, d'un représentant syndical.

8.02 Étapes du grief :

- Le Syndicat soumet le grief à l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la connaissance de l'événement qui lui donne naissance ;
- L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les trente (30) jours de la réception du grief ;
- Le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage si l'Employeur n'a pas répondu au grief dans le délai prévu ou si sa réponse n'est pas satisfaisante. L'Employeur est avisé par écrit.

Nonobstant ce qui précède, les délais prévus précédemment peuvent être prolongés à la demande de l'une des parties et après entente entre les parties.

- 8.03** Lorsque plusieurs griefs individuels de même nature sont déposés, ils peuvent être regroupés, faire l'objet d'un écrit commun et être traités ensemble afin de simplifier la procédure et d'éviter des répétitions.
- 8.04** Lorsqu'il y a un grief sur une suspension ou un congédiement, l'Employeur doit autoriser l'arbitrage accéléré sur demande syndicale.
- 8.05** Un vice de forme dans la rédaction du grief n'entraîne pas la nullité du grief.
- 8.06** L'Employeur s'engage à n'exercer aucune mesure discriminatoire contre un salarié ou un groupe de salariés impliqué dans un grief.
- 8.07** À défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions du Code du travail.
- 8.08** L'Employeur rémunère un minimum d'une (1) heure le représentant du Syndicat lors d'une séance d'arbitrage de grief. Le plaignant ou le témoin, dont la présence est requise lors de l'audience devant l'arbitre, est libéré par l'employeur et rémunéré selon les termes de son taux horaire prévu à l'annexe B.
- 8.09** La décision de l'arbitre est sans appel et lie les parties. Chaque partie assume ses propres frais d'arbitrage, mais assume à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.
- Nonobstant ce qui précède, si l'arbitre en vient à la conclusion qu'il y a un abus de droit, l'Employeur assume tous les frais encourus par le syndicat pour ledit dossier à l'exception des frais d'avocat. Le requérant d'une demande de remise d'audition en assume entièrement les frais.
- De même, si l'arbitre en vient à la conclusion qu'il y a eu un abus de droit de la part du syndicat, le Syndicat assumera 50% des frais encourus par l'Employeur pour ledit dossier.
- 8.10** Le grief patronal doit respecter les mêmes dispositions que le grief syndical.

ARTICLE 9 AIDE JURIDIQUE

- 9.01** Dans le cas où un salarié est poursuivi par un tiers, par suite d'actes professionnels passés dans l'exercice de ses fonctions et dans les limites de ses fonctions, l'Employeur assigne un procureur pour assurer la défense pleine et entière du salarié.
- 9.02** Le salarié a le droit d'adjoindre, à ses frais, son propre procureur à celui choisi par l'Employeur.
- 9.03** L'Employeur s'engage à tenir indemne tout salarié qui fait usage, dans l'exercice de son travail, d'un véhicule loué, emprunté par l'Employeur ou appartenant à celui-ci, de toute réclamation de tiers en raison de dommages causés par ledit usage dudit véhicule. Le salarié doit avoir la classe 4A pour tous les véhicules d'urgence sur son permis de conduire. Le salarié a l'obligation d'aviser par écrit l'Employeur s'il y a perte ou changement à son permis de conduire.
- 9.04** Dans le cas de procédures civiles découlant de son travail pour le Service de la sécurité incendie d'Eastman, la Municipalité indemnise le salarié du montant de toute condamnation prononcée contre lui ou la Municipalité assure au salarié par une couverture d'assurance couvrant sous forme « d'ombrelle » toute condamnation prononcée contre lui ou la Municipalité. Le salarié ne doit cependant pas avoir commis un acte délibéré, intentionnel ou négligent ni avoir enfreint le Code de la sécurité routière.
- 9.05** Si un salarié est convoqué à la Cour de justice, Cour municipale ou à une Commission d'enquête à la suite de l'exercice de ses fonctions, la rémunération est de trois (3) heures minimum au taux prévu à l'annexe « B ».

Une allocation pour le kilométrage selon la politique existante de la Municipalité est accordée pour usage de véhicule personnel. Si cette convocation couvre la période de repas, une allocation pour repas est accordée sur présentation d'un reçu, selon la politique existante de la Municipalité.

Tout salarié qui reçoit des frais de Cour à titre de témoin peut conserver les sommes d'argent reçues.

ARTICLE 10 ASSURANCES

10.01 Assurance

La « *Fédération Québécoise des municipalités* » FQM est désignée comme assureur. La Municipalité s'engage à offrir la meilleure couverture dédiée aux pompiers volontaires et s'adressant aux salariés couverts par la convention collective offerte par cette entité, à tous les salariés. Si l'entité changeait, la couverture d'assurance doit être équivalente ou supérieure à celle en vigueur.

10.02 Assurance automobile

Les parties conviennent que lorsqu'un salarié a un accident avec son véhicule alors qu'il est en service, l'employeur rembourse la franchise maximum de mille dollars (1 000 \$) qu'il aura à déboursier pour faire réparer son véhicule. Ce paiement se fait sur présentation de pièces justificatives comme le rapport de police ou le constat à l'amiable. Ce montant est non-imposable. Le chèque est fait à l'ordre de l'assureur du salarié.

Le montant de la franchise doit être transmis par le salarié à la Municipalité et le chèque versé par celle-ci sera à l'intention de l'assureur.

Le salarié ne doit cependant pas avoir commis un acte délibéré, intentionnel ou négligent ni avoir enfreint le Code de la sécurité routière.

L'Employeur s'engage à tenir indemne tout salarié qui fait usage de son véhicule personnel pour répondre à des appels de secours en direction de la caserne ou en direction du lieu de l'intervention, c'est-à-dire couvrir la partie déductible de son assurance automobile (section collision).

Nonobstant ce qui précède, si le salarié fait preuve de négligence grave, l'Employeur n'est pas tenu d'honorer le précédent paragraphe.

ARTICLE 11 RÉPARTITION DES APPELS

11.01 Schéma et protocole

Le schéma et le protocole établis par la Centrale d'appel doivent être respectés comme demandé par la Centrale (Incendie ou ambulance).

11.02 Entraide sur notre territoire

Pour toutes les situations où une demande d'entraide intermunicipale est nécessaire sur notre territoire, tout le personnel, tous les salariés du service doivent avoir été appelés en priorité par un appel général, à l'exception d'interventions nécessitant des équipes spécialisées qui ne sont pas offertes par le service.

11.03 Entraide intermunicipale

En réponse aux appels d'entraide aux municipalités voisines, les pompiers doivent être formés pour se présenter sur l'intervention. Si le besoin s'avère être un camion-citerne, le pompier doit avoir la formation d'opérateur de pompe et être accompagné de l'officier de garde ou son remplaçant.

11.04 Appel de premier-répondant

Les appels médicaux de fin de semaine sont répondus par l'équipe de garde constituée de deux (2) salariés formés P.R. niveau 3. Les appels de semaine sont répondus selon la disponibilité par confirmation radio. Les deux (2) salariés se rendent à la caserne récupérer l'un des camions de service.

Le PR peut demander le soutien d'équipes supplémentaires à l'officier de garde s'il en évalue le besoin. Les ressources demandées doivent alors lui être fournies.

11.05 L'Employeur fournit au salarié un moyen de communication pour le rejoindre rapidement (Survie mobile, radio, etc.).

11.06 Selon les besoins de main-d'œuvre requise lors d'une intervention, le directeur ou son représentant rappelle le nombre de pompiers requis en fonction du schéma de couverture ou de toute autre réglementation.

11.07 Lors de toute intervention, le salarié, qui a confirmé sa présence sur le mode de communication prévu à cet effet et qui a signé la feuille de présence, est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures.

Si un salarié arrive en fin d'intervention ou lorsque les salariés déjà présents procèdent à la remise en service des équipements, ce salarié doit obtenir l'autorisation du directeur ou son remplaçant pour être rémunéré le temps où il aura été présent.

11.08 Le salarié qui demande et reçoit l'autorisation de partir avant la fin de l'intervention sera rémunéré pour le temps fait au moment de son départ.

11.09 Lors d'une annulation d'appel (10-3), les salariés sont considérés comme étant au travail dès la confirmation de leur présence dans les trente (30) minutes suivant l'annulation. À la suite de l'annulation, les salariés reçoivent une rémunération d'un minimum de trois (3) heures s'ils ont signé la feuille de présence dans ce délai.

La feuille de présence doit être signée par le salarié lui-même.

11.10 Le salarié n'est pas responsable de la perte ou de la défectuosité du dispositif de communication, sauf si le salarié a agi avec négligence grave et mauvaise foi.

Le salarié doit néanmoins s'assurer qu'il reçoit bien le test hebdomadaire et aviser son supérieur ou son remplaçant en cas de défaut.

ARTICLE 12 GARDE ET HEURES DE TRAVAIL

12.01 Garde officier

Un officier sera de garde les fins de semaine selon un horaire rotatif afin d'assurer un minimum requis pour le commandement des interventions. Une prime de garde lui sera versée par période de garde comme stipulé à l'annexe « B ».

Les officiers régis par la présente convention collective peuvent échanger des périodes de garde entre eux selon les modalités prévues à la directive établie à cet effet. Les salariés signataires sont responsables de l'échange conclu entre eux et cet échange ne doit générer aucune dépense supplémentaire pour la Municipalité.

Le salarié a soixante-douze (72) heures avant sa garde pour aviser de son absence.

Un officier pourra se faire remplacer par un pompier éligible dans la mesure où il aura préalablement offert aux autres officiers de le remplacer et qu'il aura reçu au préalable l'autorisation de la direction.

Aux fins d'identification et pour sa sécurité, l'officier de garde a l'obligation d'utiliser un véhicule officiel du SSIE durant la période de sa garde pour répondre aux appels d'urgence. Le véhicule de service doit être remis en bon état et être propre en tout temps.

12.02 Garde premier répondant

Deux (2) premiers répondants désignés de garde, selon l'horaire établi, ont la responsabilité de répondre à tous les appels provenant de la Centrale. Pour ce faire, ils doivent en tout temps, au cours de cette période, pouvoir être rejoints sur les ondes radio et présents sur le territoire de la municipalité. Des radios sont fournies par le SSIE à cet effet.

Une prime de garde lui sera versée par période de garde comme stipulé à l'annexe « B ».

Le salarié a soixante-douze (72) heures avant sa garde pour aviser de son absence. Pour combler une absence, la Municipalité se réserve le droit de séparer la garde entre plusieurs salariés. Le cas échéant, la prime de garde sera payée au prorata des heures de garde.

12.03 Afin d'assurer un bon temps de réponse, les officiers de garde doivent être présents sur le territoire dans un rayon de dix-huit (18) km à vol d'oiseau de la caserne no. 1.

À fin d'assurer un bon temps de réponse, les premiers répondants de garde doivent être présents sur le territoire dans un rayon de 4.5 km de la caserne no 1.

12.04 Garde météo en caserne

En cas de toute alerte météorologique à risque important (par exemple : 1,5 mm de verglas, panne de courant généralisée en période hivernale, chute de neige importante en très peu de temps, inondation, etc.), le directeur ou son remplaçant peut faire entrer en caserne une équipe.

Si l'alerte débute dans la nuit, les salariés cités ci-dessus doivent être avisés avant 22 h 00 pour un minimum de trois (3) heures. Selon la planification du directeur, le lieutenant est responsable de suivre les développements de la météo et de convoquer son équipe de garde au moment opportun.

Note : L'article 12.04 constitue un projet pilote est donc sujet à réouverture lors des prochaines négociations.

12.05 Heures de travail commandé

Un salarié qui est appelé pour travailler, comme défini à l'article 5.25, a droit à un minimum de trois (3) heures de rémunération.

12.06 Il peut se faire remplacer par un autre salarié et celui-ci doit en aviser son directeur incendie ou son remplaçant.

12.07 L'employeur convient de répartir les heures de travail équitablement, soit à tour de rôle par ancienneté en tenant compte de toutes les heures programmées et/ou travaillées par chacun d'eux. L'employeur s'engage à maintenir une liste avec le cumul des heures de tous les salariés à jour afin de servir de référence pour octroyer les heures de tous les travaux autres que les urgences, tel que mentionné à l'article 5.25, et fournir cette liste au syndicat une fois par mois. À défaut de répondre ou s'il refuse le travail, le salarié sera considéré comme non disponible.

12.08 Toute modification des plages horaires de travail régulier ou de garde doit préalablement faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat.

12.09 Advenant qu'un appel d'urgence soit lancé alors qu'une intervention est déjà en cours, le temps minimum prévu à l'article 11.7 s'appliquera, mais les heures travaillées en sus de ces heures minimales seront rémunérées.

Ainsi, par exemple, si deux appels distincts mobilisent l'équipe durant un total de 2,5h, la rémunération sera de 3 h. De même, si deux appels mobilisent l'équipe durant un total de 5h, la rémunération sera de 5 h et non 6h. Cependant, si l'officier responsable stipule, sur la feuille de temps, que l'intervention est terminée et qu'un nouvel appel est lancé, la rémunération minimale sera 3 h + 3 h, donc 6 h.

ARTICLE 13 DESCRIPTION DES TÂCHES

13.01 Embauche

Pour l'embauche de nouveaux pompiers ou premiers répondants, le directeur du SSIE et le capitaine reçoivent les candidatures, rencontrent les aspirants et font une recommandation au conseil municipal.

Description des tâches en annexe C

- Officier
- Pompier
- Premier répondant
- Pompier à la prévention et à l'entretien

Aux fins d'application de la présente, la date d'ancienneté est la date d'embauche au sein du SSIE pour tous les pompiers et premiers répondants. Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- S'il est congédié pour cause juste et suffisante.
- S'il quitte volontairement son emploi.
- S'il est absent pour une durée excédant trois (3) mois et que l'absence n'est pas reliée à un congé autorisé par la direction du service ou justifié par un billet médical.

ARTICLE 14 PÉRIODE DE REPAS

14.01 Les salariés qui travaillent au-delà de quatre (4) heures consécutives lors d'une intervention ont droit à un repas complet fourni par l'Employeur. L'Employeur voit à faire manger simultanément ou par alternance les salariés. Il en est de même pour chaque période subséquente de quatre (4) heures. La période pendant laquelle le salarié mange est payée, sauf si la période de travail est terminée. Cette période ne doit pas excéder une (1) heure. Le moment du repas est assujéti aux besoins du Service lors de l'intervention.

Un salarié ne peut cumuler plus d'un (1) repas pour chaque période de quatre (4) heures.

14.02 Le salarié peut demander à l'Employeur une indemnité monétaire de vingt dollars (20 \$) pour remplacer son dernier repas.

Pour obtenir cette indemnité, le salarié doit l'inscrire sur sa feuille de temps ou envoyer un courriel au directeur du service dans un délai de soixante-douze (72) heures.

14.03 Pour toute intervention, le SSIE doit fournir des collations telles que : eau, jus, boissons énergisantes, barres tendres et/ou goûter léger.

ARTICLE 15 ALLOCATIONS, PER DIEM & KILOMÉTRAGE

15.01 Tout salarié qui utilise son véhicule personnel pour le travail, autorisé par le directeur, reçoit une indemnisation pour son déplacement, conformément au taux des allocations pour frais automobile fixé par Revenu Québec chaque année.

ARTICLE 16 PERMIS DE CONDUIRE

16.01 Afin d'être autorisés à conduire les véhicules d'urgence du Service, tous les membres du Service de sécurité incendie doivent détenir et maintenir un permis de conduire avec la classe « 4A » valide.

- 16.02** Advenant une sanction sur les droits de conduire d'un membre du Service, ce dernier doit en informer immédiatement la direction du Service par écrit. L'Employeur s'engage à le réaffecter à d'autres tâches le temps que ce dernier puisse le récupérer.
- 16.03** Les frais de la SAAQ pour l'obtention de la classe « 4A » seront assumés par l'Employeur.
- 16.04** Advenant l'obligation de fournir un rapport médical pour l'obtention ou le renouvellement de la classe « 4A », les coûts seront assumés par l'Employeur.

ARTICLE 17 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- 17.01** Les membres du Service de sécurité incendie et l'Employeur s'engagent à coopérer pour prévenir les accidents de travail et préserver la santé et la sécurité des pompiers et premiers répondants. Le SSIE s'engage à fournir les équipements obligatoires à chacun de ses salariés. Les équipements doivent être conformes aux normes établies.
- Les membres du Service de sécurité incendie et l'Employeur s'engagent à respecter les mesures prévues par les lois et règlements en matière de santé et de sécurité du travail.
- 17.02** Le comité de santé et sécurité SSIE est créé dans les douze (12) mois suivant la signature de la présente. Les modalités de ce comité seront établies par entente.
- 17.03** Les membres du comité santé et sécurité du SSIE font partie du comité santé et sécurité de la Municipalité.
- 17.04** Un représentant syndical du comité de santé et sécurité du SSIE doit accompagner l'inspecteur de la CNESST lors des visites du Service de sécurité incendie.
- 17.05** Le mandat du comité de santé et sécurité est :
- a) D'établir un programme de prévention accompagné de recommandations et de suggérer un programme de formations et d'informations en lien avec le programme de prévention adopté.

- b) De faire des recommandations à la direction sur le choix des équipements de protection individuelle les mieux adaptés aux besoins des salariés. Le SSIE en collaboration avec le Comité SST analysent les différentes propositions des fournisseurs pour les équipements de protection individuelle et les produits les mieux adaptés aux besoins des salariés. Le choix devra se faire conjointement entre toutes les parties.
- c) De participer à l'identification et à l'évaluation des risques liés au travail exécuté par les salariés.
- d) De tenir les registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des incidents, de recevoir une copie des avis d'accidents et enquêter sur les événements et les causes en nommant un représentant de chacune des parties, de soumettre des recommandations à la Municipalité suivant une enquête.
- e) De recevoir les suggestions et les plaintes des pompiers/ premiers répondants ou de la Municipalité relatives à la santé et sécurité du travail et en disposer selon la procédure établie par le comité.
- f) D'élaborer des programmes de prévention destinés aux pompiers et premiers répondants.
- g) Ce comité est formé d'un minimum de deux (2) personnes, comprenant le directeur du SSIE et le représentant des salariés, qui veillent à la santé et la sécurité des salariés dans le cadre de leur fonction.

17.06 Accident du travail

- a) Lorsqu'un salarié est victime d'une lésion ou d'une maladie professionnelle et qu'il est en état de le faire rapidement, il doit remplir et signer sa déclaration et remettre une copie à l'employeur.
- b) Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, le pompier reçoit de la Municipalité, à compter du jour de l'accident ou de la maladie, le montant prévu par la Commission de la santé et sécurité du travail, pour les quatorze (14) premiers jours.

ARTICLE 18 MODALITÉ DE PAIE

- 18.01** La paie est déposée par virement bancaire à l'institution du choix du salarié une fois par mois.
- 18.02** Dans l'éventualité d'une erreur sur la paie, la correction est apportée sur la paie suivante.
- 18.03** Sur demande d'un salarié, la Municipalité effectue les retenues à la source pour toute contribution de celui-ci à un fond quelconque.
- 18.04** L'indice des prix à la consommation (IPC) utilisé dans l'Annexe B est celui établi, par la Banque du Canada, au 30 septembre de l'année précédente.

ARTICLE 19 JOURS FÉRIÉS, CONGÉS SANS SOLDE & PARENTAL ET VACANCES ANNUELLES

19.01 JOURS FÉRIÉS

Les pompiers qui sont rappelés au travail lors d'un jour férié reçoivent un taux horaire équivalent à cent cinquante pour cent (150%) du taux horaire de la fonction qui s'applique et pour les heures travaillées en intervention, et les heures de travail commandé, durant les jours fériés énumérés au présent paragraphe.

Le calcul des primes de garde comprenant déjà une bonification, à l'annexe B, pour les fins de semaine de trois ou quatre jours, est exclu de cette majoration de 150%. Par contre, s'il est de garde et qu'il doit réaliser l'une des fonctions mentionnées dans le paragraphe précédent, le salarié obtiendra un taux horaire équivalent à cent cinquante pour cent (150%) du taux horaire de sa fonction uniquement lors des jours fériés mentionnés ci-dessous :

- 1) 1^{er} janvier
- 2) 2 janvier
- 3) Le Vendredi saint
- 4) Dimanche de Pâques
- 5) Lundi de Pâques
- 6) La fête des Patriotes

- 7) 24 juin
- 8) 1^{er} juillet
- 9) Fête du Travail
- 10) Action de grâces
- 11) 24 décembre
- 12) 25 décembre
- 13) 31 décembre

Ces journées sont non transférables.

La Municipalité accorde également tout autre congé décrété par toute autorité politique et auquel les pompiers et premiers répondants auraient droit ainsi que tout congé proclamé fête civique par le conseil municipal.

19.02 Congé sans solde

- a) Sur demande présentée au moins un (1) mois à l'avance à la direction, cette dernière peut permettre à un pompier ayant complété trois (3) années de service de s'absenter sans solde pour une période maximale de douze (12) mois. Le pompier ne pourra bénéficier d'un autre congé sans solde avant d'avoir complété un autre terme de trois (3) années de service continu. Le pompier conserve son ancienneté pendant la période de congé, mais ne la cumule pas.
- b) Un tel congé ne peut être refusé sans motif valable.
- c) Le pompier peut mettre fin à son congé sans solde en avisant la direction du Service au moins trente (30) jours à l'avance.

19.03 Congé parental

- a) Les conditions d'exercice du congé parental sont celles prévues dans la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.
- b) La prise d'un tel congé n'interrompt pas l'ancienneté du salarié.

19.04 Vacances annuelles

Tout salarié a droit à la compensation monétaire suivante pour tenir lieu de vacances, soit :

- À raison de six pour cent (6%) du total des gains brut lorsque moins de dix (10) ans de service;
- À raison de huit pour cent (8%) du total des gains brut à partir de dix (10) ans de service au 31 décembre.

Cette compensation monétaire est payée sur chaque paie.

ARTICLE 20 PROMOTIONS, NOMINATION ET POSTES VACANTS

20.01 Tout poste vacant, nouvellement créé ou substantiellement modifié au sein du Service, doit être affiché pour une période de quinze (15) jours dans un endroit visible à la caserne. Une copie de cet affichage doit immédiatement être envoyée au syndicat. L'employeur doit pourvoir le poste dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance, de sa création ou de sa modification. Les salariés intéressés doivent soumettre leur candidature par écrit au directeur du service pendant la période d'affichage.

- a) La promotion est accordée au candidat qui a passé avec succès les examens, les mises en situation, les entrevues. À compétence égale, à la suite des examens, mises en situations et entrevues, le poste est accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté.
- b) Le salarié qui ne se porte pas candidat à une promotion, le fait de la refuser ou l'échec à une promotion, n'affecte en rien le droit du salarié concerné de poser sa candidature pour tout nouvel affichage.
- c) Le salarié promu peut, dans un délai de six (6) mois de sa nomination, décider de retourner à son ancienne fonction et équipe, sans préjudice à ses droits acquis.
- d) L'Employeur peut, à l'intérieur du même délai, décider de retourner le salarié promu dans son ancienne fonction et équipe après lui avoir donné l'opportunité de corriger ses lacunes.
- e) Si un salarié réintègre son ancien poste pendant sa période d'essai, l'employeur doit réintégrer dans leur ancien poste tous les autres salariés touchés par le mouvement de main-d'œuvre. Dans ce cas, le poste vacant est de nouveau à pourvoir.

- f) Si le salarié n'a pas la formation requise et qu'il désire l'acquérir, l'Employeur peut lui permettre de suivre les cours requis, mais le salarié doit s'engager à offrir la disponibilité requise pour ce poste ainsi que de demeurer à l'emploi de la Municipalité pour une période minimale de deux (2) ans. Si le salarié quitte le SSIE avant ces deux (2) ans, le salarié doit rembourser l'employeur au prorata du temps passé dans le service.

Si le salarié échoue l'examen ou la formation, l'employeur s'engage à payer une (1) seule reprise.

L'avis d'affichage doit comprendre :

- a) La date d'affichage ;
- b) La période d'affichage ;
- c) Le titre du poste de travail ;
- d) Une description sommaire de la nature et des tâches du travail ;
- e) L'horaire et le salaire ;
- f) Les compétences et les exigences requises ;
- g) La date d'entrée en fonction.

20.02 Période d'essai dans les promotions

Se référer à l'article 5.18 pour les modalités de la période d'essai.

20.03 Processus de nomination – pompier éligible (Fonction supérieure)

- a) Pour être admissible au processus de nomination de pompier éligible, le salarié doit posséder au moment de l'affichage :
 - Trois (3) ans d'expérience comme pompier à la municipalité d'Eastman.
- b) Les examens sont faits dans l'ordre ci-dessous et le candidat doit obtenir une note de passage de 70 % à chacune des étapes afin d'accéder à l'étape suivante et obtenir une note globale de 70% et plus :
 - Examen écrit : 25 % de la note finale
 - Mise en situation : 25 % de la note finale
 - Entrevue : 50 % de la note finale

- c) Tous les candidats qui ont réussi les examens sont inscrits sur une liste en fonction de leur ancienneté. Cette liste établit un nouveau contingent. Lorsque l'Employeur a besoin de nommer un pompier éligible, il choisit le candidat qui figure en haut de la liste. À titre de pompier éligible, le salarié est admissible à la formation Officier 1 ou Officier non-urbain. Ces formations sont payées par la Municipalité et sont accordées en fonction de l'ancienneté.
- d) Un pompier éligible est rétrogradé à son statut précédent de pompier dans les cas où il ne termine pas les exigences académiques prévues au règlement sur la formation des officiers dans les délais prévus selon la Loi sur la Sécurité incendie ou il n'obtient pas une évaluation positive de l'Employeur durant sa période d'essai d'un (1) an à titre de pompier éligible.

ARTICLE 21 FORMATION ET ENTRAÎNEMENT

21.01 Cours d'études spécialisées

Sur demande écrite à la direction et après acceptation préalable par le directeur du Service de sécurité incendie, la Municipalité peut accorder des formations au pompier concerné, dans le but d'acquérir une plus grande compétence professionnelle ou technique en poursuivant des cours ou des études spécialisés inhérents à leur fonction.

Les cours et places disponibles, en fonction du budget municipal, doivent être offerts aux pompiers, par ancienneté en priorité. Ledit budget doit être transmis au Syndicat durant la semaine de son adoption par le conseil municipal.

Chaque année, le SSIE doit proposer deux (2) des formations suivantes à tous les salariés, à tour de rôle, et selon le taux de présence dans la dernière année, afin d'assurer la pérennité du service :

- Opérateur de pompe
- Désincarcération
- Sauvetage nautique et/ou sur glace
- Sauvetage hors route

Les dépenses préautorisées par le SSIE qui sont nécessaires et afférentes à cette formation sont remboursées en totalité.

Le pompier en cours de formation, approuvé par la Municipalité, est libéré de ses obligations de présence lors d'un appel. L'inscription et les frais de scolarité sont payés par la Municipalité.

21.02 Diplomatation de pompier et premier répondant :

Après chaque session ou étape de formation, à la suite de la réception de la preuve de réussite par l'employeur, selon le taux horaire prévu à l'annexe « B », le salarié reçoit son salaire pour sa présence aux séances de formation Pompier 1.

21.03 Maintien des compétences

Le calendrier de formation ou d'entraînement pour l'année en cours est prévu tous les six (6) mois. Tous les salariés doivent en recevoir une copie.

Les parties conviennent qu'il y aura un minimum de quarante-huit (48) heures de mise à niveau pompier (pratiques) par séances minimales de trois (3) heures ainsi que seize (16) heures de mise à niveau pour les premiers répondants, avec séances de quatre (4) heures, attribués à chaque salarié annuellement. Ces heures de formation sont obligatoires et sont rémunérées au tarif en vigueur dans la présente entente.

21.04 Formation obligatoire

Pour toute formation exigée par l'employeur autre que la formation Pompier 1 et Premier répondant initial, les salariés sont rémunérés selon le taux en vigueur.

21.05 Repas lors de formation : La Municipalité s'engage à fournir un repas complet aux salariés présents lors d'une formation de six (6) heures ou plus. L'officier présent peut organiser un repas collectif pour les salariés assistant à la formation. Sinon, le salarié peut se faire rembourser selon le per diem autorisé à l'article 14.02.

21.06 L'Employeur peut assigner un salarié, ayant les compétences requises, à titre de formateur pour dispenser aux autres salariés des entraînements ou formation. L'Employeur priorise ses salariés pour agir à titre de formateur en tenant compte des qualifications et des disponibilités requises.

ARTICLE 22 POMPIER À LA PRÉVENTION ET L'ENTRETIEN

22.01 Application de l'article 22

L'article 22 de la convention collective s'applique exclusivement au salarié exerçant le rôle de pompier à la prévention et à l'entretien, et ce, uniquement lorsqu'il est en fonction selon son horaire normal de travail. Si ce salarié agit également comme premier répondant, pompier ou officier, et qu'un appel d'urgence survient pendant ses heures normales de travail, il doit prioriser l'appel d'urgence et quitter temporairement ses fonctions de prévention et d'entretien pour y répondre. Malgré ce changement de rôle momentané, les conditions prévues à l'article 22 continuent de s'appliquer tant que le salarié demeure à l'intérieur de son horaire normal de travail.

En dehors des heures normales de travail, si le salarié agit comme premier répondant, pompier ou officier, ce poste est considéré comme un second emploi et celui-ci est traité comme les autres salariés; ce faisant l'article 22 ne s'applique plus. Il importe de mentionner que ce salarié ne sera jamais payé en double (si par exemple, une intervention débute une heure avant son arrivée en poste et qu'il y participe, il sera payé 1h comme les autres salariés et la différence d'heures du "3h minimum", soit 2h, sera incluse à même ses heures régulières).

22.02 Salaire et modalité de paie

Selon la grille salariale prévue à l'Annexe « B » de la convention collective.
Dans le cadre de ses fonctions de pompier à la prévention et à l'entretien, le salarié sera payé aux deux semaines, par virement bancaire, à l'institution de son choix. Durant ses heures régulières de pompier à la prévention et à l'entretien, celui-ci aura le taux de salaire prévu à l'Annexe « B » peu importe s'il a des appels d'urgence ou non. En dehors de ces heures régulières, il sera payé selon son statut selon l'Annexe B. L'article 18.01 ne s'applique donc pas.

22.03 Horaire de travail

La durée de la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, soit cinq journées de sept (7) heures réparties comme suit :

Semaine 1 : Du lundi au vendredi de 8 h 30 à 12 h 00 et de 12 h 30 à 16 h 00

Semaine 2 : Du mardi au samedi de 8 h 30 à 12 h 00 et de 12 h 30 à 16 h 00

À l'occasion et de façon exceptionnelle, l'horaire du préventionniste pourra être modifié afin de participer à des rencontres de service, des rencontres de citoyens ou de comité le soir et la fin de semaine. Nonobstant ce qui précède, le changement d'horaire doit se faire au minimum cinq (5) jours avant le changement prévu, à moins du consentement du salarié. Il est entendu que le pompier à la prévention doit être disponible en tout temps pour des appels d'urgences sur ses heures de travail régulières.

22.04 Temps supplémentaires et banque d'heure

Le salarié peut choisir que ses heures supplémentaires ne soient pas payées, mais qu'elles servent à constituer une banque de temps de crédits de congés. L'accumulation maximale est de cinq (5) jours par année. Une fois le seuil maximal atteint, le salarié est tenu de reprendre le temps ainsi accumulé, et ce, sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat. En cas d'incapacité d'accorder le congé demandé, le salarié se verra rémunéré ledit congé en temps supplémentaire. Le 31 décembre de chaque année, le solde de la banque de temps est remis à zéro et tout temps cumulé est rémunéré en totalité au salarié.

Tout travail effectué au-delà de la semaine régulière de travail est rémunéré à la condition qu'il ait été dûment autorisé par le cadre supérieur.

Le taux horaire accordé dans le cadre d'un travail effectué en temps supplémentaire est fixé selon les modalités suivantes :

- a) dans les cas où le cadre supérieur exige à un membre du personnel de réaliser un travail supplémentaire qui porte le total des heures accomplies à un maximum de 40 heures dans la semaine ou, lors d'urgences imprévues, une même journée de travail n'excédant pas 10 heures : taux horaire normal.
- b) dans les cas où le cadre supérieur exige à un membre du personnel de réaliser un travail supplémentaire qui porte le total des heures accomplies à un maximum de 40 heures dans la semaine ou, lors d'urgences imprévues, une même journée de travail n'excédant pas 10 heures. À la demande de l'employé, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par des heures en banque : heures travaillées en banque.

- c) dans les cas où le cadre supérieur exige à un membre du personnel de réaliser un travail supplémentaire qui porte le total des heures accomplies au-delà de 40 heures dans la semaine ou, lors d'urgences imprévues, une même journée de travail excédant 10 heures : taux majoré de 50 %.
- d) dans les cas où le cadre supérieur exige à un membre du personnel de réaliser un travail supplémentaire qui porte le total des heures accomplies au-delà de 40 heures dans la semaine ou, lors d'urgences imprévues, une même journée de travail excédant 10 heures ; si, à la demande de l'employé, le paiement des heures supplémentaires soit remplacé par des heures en banque : heures travaillées majorées de 50 %.
- e) Toutes autres situations prévues par la CNESST : taux horaire majoré conformément à la Loi.

22.05 Avantages sociaux

Les articles 10 et 28 de la convention sont abolis seulement pour ce salarié et remplacés par :

Pour être admissible au régime d'assurances collectives, l'employé doit avoir terminé sa probation (6 mois) et avoir obtenu son statut à titre d'employé régulier. De plus, il doit travailler un minimum de 20 heures par semaine. Sous réserve de certaines exclusions, l'employé doit participer financièrement aux assurances collectives afin de bénéficier de la couverture offerte par la Municipalité tel que prévu par la loi. La Municipalité défraie 50% de la cotisation due aux assurances.

La Municipalité contribue à hauteur de 6 % du salaire de chaque membre du personnel régulier au Régime de retraite simplifié qu'elle offre. En contrepartie, chaque employé régulier doit cotiser, minimalement, à un montant équivalent, soit 6 % de son salaire, à chaque période de paie.

Tout membre du personnel peut verser volontairement des sommes additionnelles au Régime dans la mesure prévue à la Loi.

Les modalités et conditions rattachées au Régime peuvent être obtenues auprès de la direction finances et ressources humaines.

22.06 Congés mobiles

Chaque 1er janvier de chaque année, il est accordé au salarié, un crédit de trente-cinq (35) heures de congé utilisables au cours de l'année pour cause de maladie, accident ou congé personnel.

Ces journées sont non monnayables et ne sont pas cumulatives d'année en année.

Tout jour de congé mobile utilisé selon les modalités établies est payé au taux de salaire prévu à l'annexe « B ».

Lors de retraite ou de décès, le salarié ou ses ayants droit bénéficient du solde de jours mis à sa disposition, calculé au prorata des mois travaillés dans l'année courante, et ce, au dernier taux de salaire.

Les paiements effectués en vertu des dispositions de la Commission de santé et sécurité du travail (CNESST) n'affectent pas les crédits de jours accumulés du salarié.

22.07 Vacances

L'article 19.04 de la convention est aboli seulement pour ce salarié et remplacé par : La date de référence est le 31 décembre de chaque année.

Le salarié a droit à :

- Moins de douze (12) mois : un (1) jour pour chaque mois complet travaillé (maximum deux (2) semaines)
- Après un (1) an : deux (2) semaines
- Après deux (2) ans : trois (3) semaines
- Après cinq (5) ans : quatre (4) semaines
- Après dix (10) ans : cinq (5) semaines

Il est à noter que l'ancienneté calculée à cette fin débute à la date d'entrée en poste du salarié à titre de Pompier à la prévention et à l'entretien.

22.08 Jours fériés

L'article 19.01 de la convention est aboli seulement pour ce salarié et remplacé par :

À titre de bonification aux congés fériés habituels, la Municipalité accorde une période de congé payée supplémentaire durant les Fêtes, soit une période de deux semaines, incluant minimalement la période du 24 décembre au 2 janvier.

En plus des congés des Fêtes, les membres du personnel réguliers bénéficient de sept (7) jours de congés fériés rémunérés par année financière :

- Le Vendredi saint
- Le lundi de Pâques
- La journée nationale des Patriotes
- La fête nationale
- La fête du Canada
- La fête du Travail
- L'Action de grâce

22.09 Congés sans solde

L'article 19.02 de la convention est aboli seulement pour ce salarié et remplacé par :

Le salarié, s'il le désire, peut prendre un congé sans solde d'une période minimale de quatre (4) mois et d'une durée maximale d'un (1) an.

Cette demande doit être soumise à l'Employeur au moins deux (2) mois-avant la date prévue du congé.

Pendant toute la durée du congé sans solde, le salarié perd tous ses bénéfices.

Durant son congé sans solde, le salarié doit maintenir son droit au régime d'assurances collectives en assumant le coût total des primes et peut maintenir son droit au fonds de pension en assumant le coût total des primes, ainsi que tous les autres frais administratifs non inclus dans le régime du fonds de pension.

Le salarié n'accumule pas de crédit de vacances pendant son congé sans solde et sa banque de maladie est réduite au prorata pour l'année suivant.

Dès son retour au travail, celui-ci réintègre le poste qu'il occupait lors de son départ. Ce bénéfice ne peut être accordé qu'une seule fois par cinq (5) ans

Afin d'être éligible à une demande de congé sans solde, le salarié doit avoir terminé sa période d'essai.

22.10 Congés sociaux

Tout salarié à temps plein bénéficie d'un congé payé à son taux de salaire régulier dans les cas suivants :

- a) À l'occasion de son mariage : un (1) jour consécutif incluant le jour de son mariage ;
- b) À l'occasion du mariage d'un enfant, d'une sœur, d'un frère, d'un père, d'une mère : un (1) jour soit le jour du mariage ;
- c) À l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant : cinq (5) jours consécutifs, la journée des funérailles se situant l'intérieur de cette période ;
- d) À l'occasion du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur du salarié, d'un petit-enfant du salarié ou du conjoint, du gendre et de la bru du salarié ou du conjoint : trois (3) jours consécutifs, la journée des funérailles se situant à l'intérieur de cette période ;
- e) À l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un neveu ou nièce : un (1) jour soit le jour des funérailles ;

Dans tous les cas, le salarié concerné doit, au préalable, aviser l'Employeur.

Dans tous les cas, le salarié devra produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

Si l'événement a lieu à plus de trois cents (300) kilomètres de la Municipalité et que le salarié produit une attestation indiquant qu'il a assisté à l'événement, celui-ci aura droit à un (1) jour de plus de ce qui est prévu. Seuls sont payés les jours où le salarié devait travailler.

22.11 Nonobstant ce qui précède, pour tout ce qui n'est pas mentionné dans cet article, le salarié est assujéti aux autres clauses de la convention collective.

ARTICLE 23 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 23.01** Dans le cas de fusion, régionalisation, annexion, desserte ou toutes autres opérations similaires, l'Employeur s'engage à maintenir l'emploi et toutes les conditions de travail des salariés couverts par la présente entente.
- 23.02** Dans le cas où l'Employeur désire créer une équipe de garde externe ou interne de manière régulière, il doit négocier avec le syndicat les conditions de travail et toutes autres procédures qui ne sont pas couvertes par la présente convention et qui découlent de la mise en place de la nouvelle structure.
- 23.03** Advenant la création de postes de pompiers à plein temps par la Municipalité d'Eastman, l'Employeur s'engage à considérer en priorité la candidature des pompiers et officiers en service actuellement.
- 23.04** Advenant la dissolution (exclut la notion de regroupement ou d'entente) du service d'incendie par la municipalité du d'Eastman, la Municipalité versera à chaque salarié une indemnité équivalent à 1/10 du salaire gagné l'année précédente pour chaque année complète d'ancienneté au sein du service de la municipalité, et ce, jusqu'à concurrence de 10/10 du salaire gagné l'année précédente.
- 23.05** L'Employeur convient, dans un délai raisonnable, de fournir le plus rapidement possible la formation nécessaire au salarié visé par un changement qui survient dans le service, qu'il s'agisse de changements relatifs à l'implantation de nouveaux équipements, de changements apportés à l'utilisation des équipements ou des procédures de travail.

ARTICLE 24 CLASSIFICATION, SALAIRES, PRIMES ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 24.01** Les salaires des pompiers ainsi que les classifications visées par le présent document apparaissent à l'annexe B. Il s'agit de taux uniques pour tous les types de tâches, que ce soit intervention, travail caserne, formation, entraînements, prévention, etc.
- 24.02** Le pompier qui occupe temporairement, à la demande de la direction, une fonction intérimaire reçoit pour tout le temps consacré à ce remplacement, le traitement rattaché à cette fonction.

- 24.03** Lors de toutes interventions, le pompier ou le premier répondant est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures. Lorsque le pompier est libéré par un officier, l'intervention prend fin.
- 24.04** Lors d'une intervention de moins de trois (3) heures, le directeur et/ou l'officier responsable peuvent attribuer des tâches préétablies et pertinentes aux salariés afin de combler leur bloc d'heures jusqu'à concurrence de trois (3) heures. Si tel est le cas, le salarié interpellé ne pouvant combler le bloc d'heure prévu pourra quitter, mais ne sera rémunéré que pour un bloc de deux (2) heures.
- 24.05** Nonobstant ce qui précède, lors du retour d'une intervention se déroulant entre 22 h 00 et 6 h 00, la clause 24.04 n'a pas lieu d'être. Tous les intervenants peuvent rentrer à leur domicile à la suite de l'intervention et au nettoyage et inspection d'usage.
- 24.06** Le taux horaire du temps supplémentaire est le taux horaire normal majoré de cinquante pour cent (50%).
- 24.07** Chaque heure payée au-delà de huit (8) heures consécutives sur une même intervention est payable au taux supplémentaire.

ARTICLE 25 ANCIENNETÉ

- 25.01** L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours d'un salarié au sein du Service de la sécurité incendie de l'Employeur depuis sa date d'embauche (entérinée par le conseil).
- 25.02** Pour acquérir le droit à l'ancienneté, un salarié doit avoir accompli sa période de probation. Lorsque sa probation est complétée, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et il acquiert son droit d'ancienneté rétroactivement à la date de son embauche (entérinée par le conseil).
- 25.02** Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a) S'il est congédié pour cause juste et raisonnable ;
 - b) S'il quitte volontairement son emploi ;

- c) Lorsqu'il est absent pour cause de maladie, pendant une période égale ou supérieure à vingt-quatre (24) mois ;
- d) Lorsqu'il est absent pour cause d'accident de travail ou de lésion professionnelle, pendant une période égale ou supérieure à trente-six (36) mois. Cependant cette période peut être prolongée sur recommandation du médecin traitant ;
- e) Lorsqu'il a fait de fausses déclarations au moment de l'embauche ;
- f) Si, à l'expiration d'un congé sans solde, il ne se présente pas au travail.

S'il est absent pour une durée excédant trois (3) mois et que l'absence n'est pas reliée à un congé autorisé par la direction du service ou justifié par un billet médical.

25.03 L'annexe A des présentes constitue, à la date de signature de la convention collective de travail, la liste officielle d'ancienneté.

25.04 Une révision de la liste d'ancienneté doit être faite une fois par année, et une copie doit être remise au Syndicat.

ARTICLE 26 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS

26.01 La Municipalité fournit à tous les salariés, après sa probation de douze (12) mois, tous les uniformes et articles nécessaires à l'accomplissement de leur devoir, tel que requis par la Municipalité et apparaissant à l'annexe « C » de la présente. Les pièces d'uniforme seront remplacées au besoin.

La Municipalité fournit à chacun des pompiers les équipements suivants :

Les équipements avec un astérisque (*) doivent demeurer à la caserne

- Un (1) casque de pompier avec numéro d'identification *;
- Une (1) paire de gants protecteurs de combat d'incendie *;
- Une (1) paire de gants de travail *;
- Une (1) paire de bottes de combat d'incendie *;
- Une (1) paire de Bama (si nécessaire) *;
- Une (1) cagoule Nomex *;
- Un (1) habit de combat deux (2) pièces (bunker suit) *;
- Une (1) paire de gants de désincarcérations (si formé, besoin et sur demande écrite) *;
- Une (1) lampe de poche avec piles *;
- Une (1) paire de lunettes de sécurités *;
- Un (1) dossard de sécurité *;
- Un (1) masque APRIA (partie faciale) (si formé, besoin et sur demande écrite) *;
- Une (1) radio avec chargeur (au besoin).

Le tout en conformité avec les normes NFPA.

Les pièces faisant partie de l'équipement au combat des incendies demeurent la propriété de la Municipalité et sont remplacées au besoin.

La Municipalité fournit à chacun des premiers répondants les équipements suivants :

- Un (1) habit de protection (type bunker suit de désincarcération ou survêtement ignifuge - Nomex) *;
- Un (1) casque de protection (tel qu'utilisé par les paramédics ou par les pompiers) *;
- Une (1) paire de gant de travail ou de protection *;
- Une (1) paire de lunette de sécurités;
- Un (1) dossard de circulation;
- Une (1) radio avec chargeur;

Les pièces d'équipements fournies par l'employeur doivent être d'une grandeur adaptée et ne doivent pas être expirées, à l'exception des recrues.

La Municipalité fournit à tous les pompiers et premiers répondants les uniformes suivants :

- Plaquette identifiant le salarié;
- Une (1) carte d'identité;
- Un (1) badge de portefeuille (sur demande);
- Deux (2) chemises à manches courtes ou longues avec écussons;
- Une (1) paire de pantalons;
- Une (1) ceinture sur demande;
- Une (1) paire de souliers de sécurités ou une (1) paire de bottines de sécurité*;
- Un (1) manteau quatre-saisons de type parka – identifié pompier ou premier répondant;
- Une (1) tuque;
- Deux (2) t-shirts;
- Une (1) casquette;
- Un (1) job shirt;
- Un (1) grade selon le cas;
- Un (1) gilet à col cheminée pour les officiers seulement (col roulé).

Les pompiers recrues, quant à eux, ont droit à :

- Une (1) chemise à manches longues avec logo;
- Un (1) t-shirt;
- Un (1) pantalon;
- Une (1) paire de bottes de sécurités*;
- Une (1) casquette.

- 26.02** Tout salarié qui quitte le Service ou si la Municipalité décide de mettre fin à l'emploi du pompier, ce dernier doit remettre toutes les pièces d'uniforme et d'équipement qu'il a reçus lors de son embauche dans un délai de dix (10) jours ouvrables. À défaut de quoi, la Municipalité retiendra sur son dernier chèque de salaire, les montants équivalents aux articles non retournés.
- 26.03** Tous les uniformes et équipements sont la propriété de la Municipalité et le pompier doit remettre les pièces de vêtements et d'équipements lorsque la Municipalité en fournit des neufs.
- 26.04** Lorsqu'il est en service, tous les vêtements ou équipements endommagés, perdus ou volés doivent être réparés ou remplacés dès que possible par une qualité égale ou supérieure, selon le cas, aux frais de la Municipalité.
- 26.05** Il est strictement défendu au pompier de revendre toute pièce de son équipement et uniforme.
- 26.06** Le port de l'uniforme est obligatoire lors de pratique, de formation et de toute activité commandée par le Service sauf indication contraire du Directeur. Se référer à la directive à cet effet pour le code vestimentaire en vigueur.
- 26.07** Si, dans l'exercice de ses fonctions, un salarié brise ses lunettes ou subit la perte de prothèses dentaires, de verres correcteurs, de lentilles cornéennes ou tout autres item personnel, détériore ou déchire quelque partie de son uniforme ou son complet civil, l'Employeur s'engage à payer le coût de sa réparation ou à le remplacer par un article ayant la même valeur, et ce, dans un délai de quarante-cinq (45) jours.
L'employeur doit approuver la requête avant de procéder à un remboursement.

ARTICLE 27 COMITÉS**27.01 Comité - achats**

Ce comité supervise, analyse et recommande les équipements spécialisés nécessaires au bon fonctionnement du SSIE. Tout achat doit être analysé afin d'assurer que le Service se procure le meilleur équipement à juste prix. Ce comité est formé du directeur, d'un officier et d'un pompier et/ou un premier répondant.

27.02 Comité de relation de travail

Ce comité est formé afin de discuter et de tenter de régler les problématiques de toute nature, vécues dans le service. Ce comité est formé paritaire de deux (2) représentants syndicaux.

27.03 Comité de négociation

Le comité de négociation syndical, comme défini à l'article 6.07, est composé d'un maximum de trois (3) salariés qui participent aux négociations.

27.04 Nonobstant ce qui précède, les modalités de chacun des comités sont négociées par entente entre les parties.

ARTICLE 28 DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ

28.01 La convention collective entre en vigueur au moment de la signature et demeure jusqu'au 31 décembre 2029.

28.02 Les annexes et lettres d'ententes font partie intégrante de la convention collective.

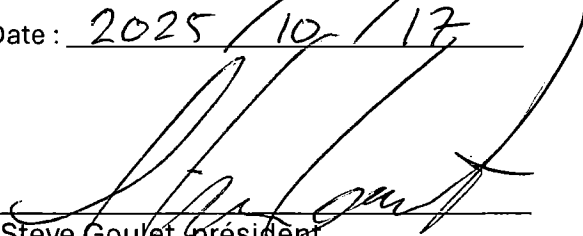
28.03 L'Employeur fournit à chaque salarié une copie numérique de la convention collective.


- 28.04** La convention collective a, à la date de sa signature, un effet rétroactif depuis le 1^{er} mars 2025 sur les salaires ainsi que sur l'ensemble des avantages dont bénéficie un salarié. Le paiement des sommes qui en découlent doit être effectué dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective.
- 28.05** La convention collective demeure en vigueur même après sa date d'expiration jusqu'à la signature d'une nouvelle entente ou d'une sentence arbitrale.
- 28.06** La présente convention abroge toute politique ou tout contrat précédemment adoptés en lien avec le traitement des salariés qui sont couverts par la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé

Pour le syndicat des pompiers et pompières du Québec, Eastman, section locale 7225 :

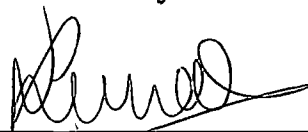
Date : 2025 / 10 / 17



Steve Goulet, président



Michel Duceppe, vice-président

Pour la Municipalité d'Eastman :

Date : 2 octobre 2025


Nathalie Lemaire, mairesse


Marc-Antoine Bazinet, directeur général


Daniel Lefebvre, Directeur du SSIE


Nancy Descôteaux, Directrice des finances
et ressources humaines

ANNEXE « A » LISTE D'ANCIENNETÉ AU 12 SEPTEMBRE 2025

Nom, prénom	Date d'embauche
	2001-06-01
	2006-06-05
	2008-11-03
	2010-04-06
	2010-05-03
	2010-12-19
	2016-09-06
	2017-06-01
	2019-03-04
	2020-05-04
	2021-01-11
	2021-08-02
	2021-09-07
	2022-06-06
	2022-07-04
	2022-08-02
	2022-10-03
	2023-06-06
	2023-09-06
	2024-05-06
	2024-09-03
	2024-09-03
	2024-12-02
	2024-12-02
	2025-05-06

ANNEXE « B » CLASSIFICATION DES SALAIRES ET PRIMES

Echelle salariale / Taux horaire					
Fonction / Année	2025	2026 (min. 2% - max. 3% selon IPC)	2027 (min. 2% - max. 3% selon IPC)	2028 (min. 2% - max. 3% selon IPC)	2029 (min. 2% - max. 3% selon IPC)
Recrue 1 (non formée)	20,00 \$	20.40 \$ - 20.60 \$	20,81 \$ - 21,22 \$	21,23 \$ - 21,86 \$	21,65 \$ - 22,52 \$
Recrue 2 (formée)	25,00 \$	25,50 \$ - 25,75 \$	26,01 \$ - 26,52 \$	26,53 \$ - 27,32 \$	27,06 \$ - 28,14 \$
Pompier auxiliaire	25,00 \$	25,50 \$ - 25,75 \$	26,01 \$ - 26,52 \$	26,53 \$ - 27,32 \$	27,06 \$ - 28,14 \$
Pompier	30,00 \$	30,60 \$ - 30,90 \$	31,21 \$ - 31,83 \$	31,83 \$ - 32,78 \$	32,47 \$ - 33,76 \$
Premier répondant	30,00 \$	30,60 \$ - 30,90 \$	31,21 \$ - 31,83 \$	31,83 \$ - 32,78 \$	32,47 \$ - 33,76 \$
Lieutenant (+ 10% taux pompier)	33,00 \$	33,66 \$ - 33,99 \$	34,33 \$ - 35,01 \$	35,01 \$ - 36,06 \$	35,72 \$ - 37,14 \$
Pompier à la prévention et à l'entretien (pendant les heures régulières du poste)	31,00 \$	31,62 \$ - 31,93 \$	32,25 \$ - 32,89 \$	32,90 \$ - 33,88 \$	33,56 \$ - 34,90 \$
Bonification : Pompier à la prévention et à l'entretien devant agir à titre de lieutenant (Exclu les appels PR)	+ 2 \$/h	+ 2 \$/h	+ 2 \$/h	+ 2 \$/h	+ 2 \$/h
Bonification : Instructeur	+ 2 \$/h	+ 2 \$/h	+ 2 \$/h	+ 2 \$/h	+ 2 \$/h

Primes de garde		
Officier	Vendredi 18h à lundi 6h	114.00\$ pour 60 heures
Officier (3 jours)	Vendredi 18h à mardi 6h	192.00\$ pour 84 heures
Officier (4 jours)	Jeudi 18h à mardi 6h	256.00\$ pour 108 heures
Premiers Répondants	Vendredi 18h à lundi 6h	90.00\$ pour 60 heures
Premiers Répondants (3 jours)	Vendredi 18h à mardi 6h	150.00\$ pour 84 heures
Premiers Répondants (4 jours)	Jeudi 18h à mardi 6h	200.00\$ pour 108 heures

ANNEXE « C » DESCRIPTIONS DES TÂCHES PAR POSTE

POMPIER

Supérieur : Directeur incendie

Lieu de travail : Municipalité d'Eastman et environ

Statut : Sur appel

RÔLE ET RESPONSABILITÉS

Sous la responsabilité de la direction du service de sécurité incendie, d'un capitaine ou d'un pompier en fonction supérieure, la personne titulaire du poste s'acquitte des fonctions suivantes :

- Combattre, éteindre et prévenir les incendies;
- Sauvegarder les personnes et les biens;
- Exécuter les tâches courantes relatives à l'entretien du matériel d'extinction et des biens du Service;
- Exécuter des inspections préventives;
- Exécuter le nettoyage et l'entretien de la caserne et ses dépendances;
- Rédiger tous les rapports demandés par ses supérieurs;
- Assister aux périodes d'entraînement prévues;

Le travail s'accomplit sous surveillance générale à partir de procédures et pratiques établies.

EXIGENCES ET APTITUDES

- Être âgé de 18 ans et plus;
- Être titulaire du certificat de Pompier 1 décerné par l'École nationale des pompiers du Québec ou s'engager à suivre la formation dans les dix-huit (18) mois de son embauche pour l'obtention du certificat Pompier 1;
- S'engager à suivre toute formation spécialisée requise pour son travail et approuvée par la Direction;
- Être titulaire d'un permis de conduire valide – Classe 4A – Québec;
- Posséder les aptitudes, traits de personnalité et autres qualités personnelles appropriées;
- Demeurer dans les environs d'Eastman;
- Avoir de l'expérience serait un atout;

PREMIER RÉPONDANT

Supérieur : Directeur incendie

Lieu de travail : Municipalité d'Eastman et environ

Statut : Sur appel et selon un horaire de garde préétabli

RÔLE ET RESPONSABILITÉS

Sous l'autorité du directeur de la sécurité publique, le titulaire a pour principale tâche de fournir les premiers soins de stabilisation requis conformément aux protocoles d'intervention clinique élaborés. De façon plus spécifique, mais non limitative, il est responsable de :

- Répondre immédiatement à une demande d'affectation du Centre de Communication Santé;
- Se rendre sécuritairement à une stabilisation primaire de la victime selon les protocoles d'intervention clinique et en respecter les étapes requises.

EXIGENCES ET APTITUDES

- Se procurer la classe 4A pour conduire un véhicule d'urgence;
- Suivre une formation de 60 heures de Premier Répondant;
- Être disponible, jour, soir, nuit, fin de semaine;
- Avoir de l'entregent et de la facilité à travailler avec le public;
- Avoir du souci du détail et le sens de l'engagement au service à la population;
- Être apte à travailler sous pression lors de situation d'urgence;
- Savoir faire preuve de flexibilité, de polyvalence, d'une grande disponibilité et d'éthique professionnelle;
- Démontrer des aptitudes à travailler en équipe;
- Posséder un grand sens des responsabilités et un très bon jugement.

POMPIER À LA PRÉVENTION ET À L'ENTRETIEN

Supérieur : Directeur incendie

Lieu de travail : Municipalité d'Eastman et environ

Statut : Temps plein

RÔLE ET RESPONSABILITÉS

Relevant du directeur du service incendie, la principale tâche du pompier à la prévention est la prévention incendie des risques faibles. Il assiste le directeur dans l'atteinte des objectifs du service. De façon plus spécifique, mais non limitative, il est responsable de :

- Veiller à l'application des codes et des normes de sécurité incendie en vigueur, émettre des constats d'infraction si nécessaire, et s'assurer que les mesures correctives sont mises en place;
- Réaliser des activités de sensibilisation auprès du public, notamment dans les écoles, les garderies, et les résidences pour personnes âgées, afin d'informer sur les mesures de sécurité et les comportements à adopter en cas d'incendie;
- Participer à l'élaboration d'objectifs de formation, identifier les besoins, soumettre des recommandations à son supérieur et participer à toutes les activités de formation du service;
- Participer à l'accueil des recrues et de leur formation d'entrée en service et organiser des démonstrations et simulations;
- Fournir à son supérieur des rapports périodiques sur les activités de formation;
- Répondre aux appels d'interventions incendie et Premiers répondants lorsque requis;
- Assurer le suivi de l'entretien des camions et des inventaires et des réparations;
- Au besoin, conduire et manœuvrer les véhicules d'incendie;
- Effectuer diverses autres tâches connexes à la fonction.

En résumé, le rôle du pompier à la prévention des incendies est essentiel pour assurer la sécurité des personnes et des biens en prévenant les incendies.

EXIGENCES ET APTITUDES

- Posséder la formation de pompier 1 ou le DEP;
- Posséder 5 ans expérience comme pompier volontaire;
- Avoir la formation Premier répondant, niveau PR-3 (obligatoire);
- Être disponible 7 jours sur 7 ou être de garde en rotation;
- Travailler un samedi sur deux;
- Posséder un permis de conduire valide de classe 4A;
- Maîtriser le français (parlé et écrit);
- Maîtriser le programme Première ligne;
- Posséder du leadership et être axé sur le travail d'équipe;
- Avoir une approche de travail structurée et bien organisée;
- Posséder d'excellentes capacités d'adaptation et des aptitudes pour le travail d'équipe;
- Être habileté à établir une bonne communication et de bonnes relations interpersonnelles dans un contexte de supervision et de service à la clientèle;
- Faire preuve d'une grande capacité d'organisation et de planification et être proactif dans ses démarches;
- Faire preuve de jugement et discernement;
- Être en bonne condition physique.

OFFICIER

Supérieur : Directeur incendie

Lieu de travail : Municipalité d'Eastman et environ

Statut : Temps partiel

RÔLE ET RESPONSABILITÉS

Sous l'autorité du Directeur et du Capitaine du service de sécurité incendie, le lieutenant assiste son supérieur dans les tâches stratégiques opérationnelles. De façon plus spécifique, mais non limitative, il est responsable de :

- Diriger les activités d'intervention, répondre aux appels d'urgences et de premiers répondants;
- Voir à la formation et à la sécurité de son personnel;
- S'assurer de l'entretien des casernes d'incendie et de l'équipement;
- Voir à la gestion du matériel de sa caserne;
- Organiser, coordonner et contrôler le travail du personnel de son équipe;
- Contribuer à la résolution de problèmes lors de situation conflictuelle;
- Analyser les problèmes, entre autres ceux reliés à la mobilisation de son équipe;
- Appliquer et établir des stratégies de communication;
- S'assurer que les politiques, les directives, les lois et les règlements établis par le SSIE et la Municipalité d'Eastman soient respectés.

EXIGENCES ET APTITUDES

- Posséder 4 ans d'expérience comme pompier volontaire;
- Avoir un diplôme de pompier niveau 1;
- Être disponible 7 jours sur 7;
- S'engager à débiter sa formation officier non-urbain ou officier 1;
- Posséder les formations spécialisées (Attestation autosauvetage, certificat matières dangereuses, opération, certificat désincarcération et certificat opérateur d'autopompe);
- Être titulaire de la formation Premier répondant niveau 3 ou s'engager à l'obtenir dans les 365 jours suivant l'embauche;
- Être titulaire d'un permis de conduite valide de classe 4A;
- Posséder un excellent leadership;
- Ne pas avoir le vertige
- Réussir les épreuves de qualification;
- S'engager à participer à l'application des lignes directrices;
- Demeurer dans le secteur d'Eastman ou à une distance maximum de 18 km de la caserne de pompier située au 395 principale Eastman.

