



Politique interne à l'usage du service de sécurité incendie  
de la Municipalité de Saint-Siméon

ADOPTÉE LE 4 JUIN 2018

RÉSOLUTION #18-06-08

**CONSIDÉRANT QUE** la *Loi sur les compétences municipales, L.R.Q., c. C-47.1*, édicte ce qui suit:

1. À son Titre II, chapitre I, article 4, 1<sup>er</sup> alinéa, paragraphe 7, le fait que: << *En outre des compétences qui lui sont conférées par d'autres lois, toute municipalité locale a compétence dans le domaine suivant, soit: la sécurité.>>*
2. À son Titre II, chapitre I, article 6, 1<sup>er</sup> alinéa, paragraphe 6: << *des règles qui font référence à des normes édictées par un tiers ou approuvées par lui. Ces règles peuvent prévoir que des modifications apportées à ces normes en font partie comme si elles avaient été adoptées par la municipalité locale. De telles modifications entrent en vigueur à la date fixée par la municipalité aux termes d'une résolution dont l'adoption fait l'objet d'un avis public conformément à la loi qui la régit.>>*
3. À son Titre II, chapitre VIII, article 62, le fait que: << *Une municipalité locale peut adopter des règlements en matière de sécurité.>>*

**CONSIDÉRANT QUE** s'applique sur le territoire de la Municipalité de Saint-Siméon la *Loi sur la sécurité civile, L.R.Q., c. S-2.3* et ses amendements, ayant pour objet la protection des personnes et des biens contre les sinistres et, établissant entre autres, certaines responsabilités des autorités locales;

**CONSIDÉRANT QUE** s'applique sur le territoire de la Municipalité de Saint-Siméon la *Loi sur la sécurité incendie, L.R.Q., c. S-3.4*, et ses amendements, ayant pour objet la protection contre les incendies de toute nature, des personnes et des biens, exception faite des ressources forestières protégées en vertu de la *Loi sur les forêts, L.R.Q., c. F-4.1*;

**CONSIDÉRANT QUE** la Municipalité de Saint-Siméon souhaite mettre à jour son règlement d'implantation du Service de Sécurité Incendie visant la protection des personnes, des biens et de l'environnement, en se dotant d'une politique interne sur l'éthique, la discipline, les conditions d'embauche visant à encadrer ses employés agissant à titre de pompiers ou d'officiers au sein de son service;

**CONSIDÉRANT QUE** la Municipalité / Ville se conforme au *Règlement sur les conditions pour exercer au sein d'un service incendie municipal L.R.Q., c. S-3.4, r.1*;

**CONSIDÉRANT QUE** la *Loi sur la santé et la sécurité au travail, c. S-2.1* et ses amendements est appliquée à la Municipalité / Ville;

**EN CONSÉQUENCE**, la présente politique interne décrète comme suit:

1) Titre de la politique

La présente politique porte le titre de " Politique interne sur l'éthique, la discipline et les conditions d'embauche encadrant tous les intervenants du service de sécurité incendie de la Municipalité de Saint-Siméon.

2) Objet de la présente politique

La Municipalité de Saint-Siméon reconnaît l'importance de l'implication de tous ses intervenants en sécurité incendie, à la réalisation de sa mission face à la prévention, le combat des incendies ainsi qu'à toutes situations d'urgences requérant ses services. Cette politique a pour but de fournir au directeur du service de sécurité incendie et ses officiers un cadre de référence qui leur permet d'offrir un environnement sécuritaire et respectueux envers tous ces employés. Toutes mesures pouvant favoriser l'unité et l'efficacité de la brigade sont considérées. Les règles d'éthique et de discipline contenues dans la présente politique sont impératives afin de maintenir un standard élevé des services offerts aux usagers de la municipalité.

3) Champ d'application

Cette politique doit être connue et respectée en tout temps par tous les intervenants de la brigade du service de sécurité incendie de la Municipalité de Saint-Siméon

4) Définitions des obligations

4.1) Obligations de l'employeur

- Fournir en tout temps un minimum requis d'équipement de sécurité adéquat à la fonction;
- Fournir des outils en bon état et prêts à l'usage;
- Maintenir en tout temps un environnement de travail sécuritaire;
- Former à sa charge tout pompier ou officier selon les normes en vigueur et dans les limites de ses besoins;
- S'assurer que tous les officiers et pompiers possèdent la formation requise pour chaque tâches qui leurs sont assignées et qu'un maintien d'acquis pour ces formations est effectué régulièrement;
- Élaborer des directives d'opérations sécuritaires et s'assurer qu'elles sont connues et respectées par tous ses employés. Un officier peut interdire certaines tâches à un pompier s'il juge que celui-ci ne peut s'acquitter de cette tâche dans les règles de l'art;
- Proscrire toutes formes d'harcèlement, d'intimidation ou de violence tant verbale que physique;
- Proscrire toutes formes de discrimination en rapport avec l'âge, le sexe, la religion ou l'ethnie;
- Agir de façon équitable envers tous ses employés;

- Promouvoir et favoriser l'implication de tous ses intervenants au sein du service de sécurité incendie;
- Assurer la confidentialité de toutes informations personnelles concernant ses employés.

#### 4.2) Obligations de l'employé

- Utiliser en tout temps et correctement l'équipement de sécurité fourni par l'employeur, le tenir propre et en bon état;
- Utiliser correctement les outils fournis par l'employeur et rapporter immédiatement tout bris ou défectuosité à son supérieur immédiat;
- S'assurer de façon régulière du bon fonctionnement de son téléavertisseur;
- Ne pas utiliser l'équipement ou les outils fournis à des fins personnelles ou pour une tierce personne;
- Maintenir en tout temps un environnement de travail sécuritaire;
- Être présent aux formations payées par l'employeur ou justifier toute absence à son supérieur immédiat dans les plus brefs délais;
- Ne pas effectuer de tâche sans préalablement avoir été formé spécifiquement à cet effet;
- Connaître et respecter les procédures d'opérations sécuritaires;
- Proscrire toutes formes d'harcèlement, d'intimidation ou de violence tant verbale que physique ou en aviser immédiatement le directeur si l'employé en est témoin;
- Proscrire toutes formes de discrimination en rapport avec l'âge, le sexe, la religion ou l'ethnie ou en aviser immédiatement le directeur si l'employé en est témoin;
- Dénoncer immédiatement au directeur tous actes ou commentaires pouvant nuire à l'intégrité du service de sécurité incendie. Si le directeur est impliqué dans ces événements, l'employé peut le communiquer au directeur général de la municipalité;
- Agir de façon respectueuse envers tous ses collègues de travail;
- S'abstenir de tous commentaires désobligeants ou impertinents en caserne ou sur les lieux d'une intervention;
- Assurer la confidentialité de toutes informations connues sur les lieux d'une intervention ou d'une visite de prévention. Toutes informations obtenues dans le cadre de ses fonctions ne doit pas servir à d'autres usages;
- Maintenir la validité de son permis de conduire;
- Présenter sur demande une preuve de la validité de son permis de conduire ou d'un certificat d'antécédents judiciaires;
- Respecter en tout temps le code de la sécurité routière dans l'exercice de ses fonctions;
- Ne jamais se présenter au travail sous l'influence de substances pouvant altérer son jugement (alcool, drogues, médicaments...);
- Participer à au moins 75% des réunions, pratiques mensuelles et interventions ou valider son absence à son supérieur immédiat;
- Maintenir une bonne forme physique.

## 5) Embauche

### 5.1) Comité

Un comité peut être formé par le conseil municipal afin d'évaluer les besoins en main d'œuvre et décider des méthodes de recrutement. Ce comité sera formé d'un membre du conseil municipal, d'une personne responsable des ressources humaines, du directeur du service incendie ainsi qu'un autre membre de la brigade. Après analyse des candidatures reçues, le comité émettra ses recommandations au directeur et pourra l'assister lors des entrevues et de la sélection finale.

### 5.2) Critères d'embauche

- 1) Être âgé d'au moins 18 ans;
- 2) Être disponible pour répondre à des appels d'urgence;
- 3) Avoir son lieu de résidence dans un rayon de 30 kilomètres de la caserne;
- 4) Sera soumis à une période de probation de 6 mois à compter de sa date d'embauche;
- 5) Fournir une preuve de validité de son permis de conduire;
- 6) Détenir un permis de conduire de la classe 4A ou s'engager à en faire l'obtention dans les 6 mois suivant sa date d'embauche;
- 7) Fournir la preuve qu'il n'a pas de dossier criminel;
- 8) Être en bonne forme physique et le maintenir;
- 9) Détenir une autorisation de son employeur acceptant qu'il puisse quitter son lieu de travail afin de répondre à un appel d'urgence;
- 10) S'engage à suivre et réussir le programme de formation "Pompier 1" et maintenir ses acquis;
- 11) Devra être présent à au moins 75% des réunions, pratiques mensuelles et interventions par année;
- 12) Participer à la remise en place et au nettoyage des équipements après chaque intervention;
- 13) Sera responsable de maintenir tout équipement qui lui est prêté, propre et dans un bon état;
- 14) S'il est à l'emploi d'un autre service de sécurité incendie, il devra s'assurer que ses actions ne nuisent pas à sa disponibilité envers le service incendie de la Municipalité de Saint-Siméon.
- 15) Respecter les règles et politiques internes en vigueur;

## 6) Formation

Le directeur du service de sécurité incendie a la responsabilité de s'assurer que tous pompiers ou officiers possèdent la formation requise pour effectuer une tâche commandée. Les formations requises doivent respecter en tout point la Loi sur la sécurité incendie (S-3.4) et doivent être approuvées par l'École Nationale des Pompiers du Québec ou par Le Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Un pompier en formation *Pompier I* peut participer à toute intervention dans la mesure où il a réussi la ou les sections enseignées, tel que décrit dans le Guide d'assignation des tâches du programme *Pompier I*, émit par l'ENPQ. (annexe A) Il doit obligatoirement être supervisé en tout temps par un pompier d'expérience qui s'assurera que toutes les règles de sécurité sont respectées. Toutes formations requises par l'employeur sont à sa charge et toutes dépenses encourues seront payées par celui-ci selon la convention d'employés en vigueur. Si un pompier ou un officier manifeste un intérêt pour une formation autre ou une séance de perfectionnement en rapport avec sa fonction, il doit préalablement en faire la demande et la faire approuver par le directeur.

Le directeur doit aussi s'assurer que tous pompiers ou officiers possèdent la formation de *Premiers soins/RCR* et qu'elle est maintenue à jour.

La rémunération durant les périodes de formation ou de perfectionnement est payable 50% en cours de formation et l'autre 50% sur preuve de réussite et au taux inscrit selon la convention des employés.

## 7) Équipements

L'employeur fournit tout l'équipement de protection individuelle et l'uniforme à chaque employé selon sa fonction. Chacun a la responsabilité de le garder propre et dans un bon état. Tout bris ou défektivité doit immédiatement être rapporté au directeur. Celui-ci s'assurera de faire réparer ou remplacer l'item en question. Dans le cas où le pompier ou l'officier quitte son emploi, tout matériel fourni par l'employeur devra lui être retourné dans les plus brefs délais.

L'outillage doit être utilisé dans les règles de l'art et de façon pleinement sécuritaire. Si un outil demande une formation particulière, le directeur prendra les dispositions nécessaires afin de former tous les intervenants affectés à manier cet outil. Tous les outils utilisés doivent être remis à leurs emplacements respectifs et tout bris ou défektivité doit immédiatement être rapporté au directeur ou à l'officier en charge.

Tous les intervenants sont tenus de participer au nettoyage et à la remise en place des équipements utilisés après une intervention ou un entraînement mensuel.

Il est strictement interdit d'utiliser les équipements ou l'outillage fourni par le service de sécurité incendie à des fins personnelles ou pour une tierce personne.

## 8) Évaluation

Le directeur rencontrera annuellement tous les pompiers et les officiers afin d'assurer un suivi. Une évaluation écrite du rendement de l'intervenant lui sera alors remise. Elle pourra exiger une amélioration ou des correctifs à apporter. Une preuve de validité du permis de conduire ainsi qu'un rapport médical récent pourra être demandé à ce moment.

## 9) Autres règles d'éthique

- Toutes drogues sont prohibées à l'intérieur de la caserne et aucune boisson alcoolisée ne peut y être consommée;
- Aucun membre de la brigade ne peut consommer de la drogue ou de l'alcool dans un endroit public ni même avoir les facultés affaiblies lorsqu'il porte son uniforme ou qu'il est en fonction;
- Aucun membre de la brigade ne peut accepter un cadeau, une faveur ou autre avantage dans le cadre de son travail à moins qu'il soit de moindre valeur ou qu'il vienne de la part de son employeur;
- Aucun membre de la brigade ne peut publier un texte dans les médias traditionnels ou sociaux ou participer à une entrevue en rapport avec les actions du service de sécurité incendie sans l'accord du directeur ET du conseil municipal;
- Aucun membre de la brigade ne peut se placer en conflit entre ses intérêts personnels et ses fonctions au sein du service de sécurité incendie;
- Tous les membres de la brigade doivent agir de façon à assurer leur sécurité, celle de leurs collègues et celle d'autrui;
- Tous les membres de la brigade doivent agir avec courtoisie envers le public;

## 10) Mesures disciplinaires

Tous membres, de la brigade, qui contrevient à la présente politique s'expose à des mesures disciplinaires. Ces mesures seront signifiées comme suit:

- 1) La première offense entraîne un avis verbal du directeur;
- 2) La deuxième offense entraîne une lettre de réprimande dont une copie est remise au membre et une seconde est mise à son dossier. Elle y sera conservée pour une période d'un an à moins qu'il y ait récidive de la part du membre;
- 3) La troisième offense, si commise dans la dernière année suivant la deuxième offense, entraîne la suspension du membre pour une durée déterminée par le directeur avec l'accord du conseil municipal;
- 4) La quatrième offense, si commise dans la dernière année suivant la deuxième offense, entraîne le congédiement du membre.

Outre les règles mentionnées dans les derniers paragraphes, un membre commet une offense dans les situations suivantes:

- Quitte son poste ou omet de s'acquitter d'une tâche alors qu'il est en fonction, sans en aviser son supérieur immédiat;
- Conduit un véhicule appartenant à la municipalité de façon irresponsable, dangereuse ou sans autorisation;
- Cause ou risque de causer des blessures à une personne ou des dommages à une propriété ou à l'équipement utilisé, par sa négligence;
- Désobéit à un commandement donné par un officier supérieur;
- Falsifie un document officiel, fait une fausse déclaration ou accuse faussement un collègue;
- Incite, encourage ou aide un autre membre à commettre une offense;
- Menace, insulte ou se conduit de manière méprisante envers qui que ce soit;
- Fait usage de violence tant verbale que physique;
- Commet un vol, en service ou non;

11) Autres dispositions

- Un membre reconnu coupable face à une accusation criminelle peut être congédié sur le champ en vertu de la présente politique.
- Il est de la responsabilité de tous les membres de la brigade de connaître toutes les règles, politiques et directives d'opérations sécuritaires. Nul ne peut prétendre ignorer ces dispositions dans le but de se défendre contre toute réprimande;
- Un membre qui publie, commente ou encourage des propos pouvant nuire à l'intégrité et à la réputation de la ville ou de son service de sécurité incendie peut être suspendu sur le champ pour une durée qui sera déterminée par le directeur en accord avec le conseil municipal;

12) Entrée en vigueur

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le conseil municipal soit le 4 juin 2018 (résolution #18-06-08)

Cette politique vient en complémentarité à toute autre politique concernant l'éthique et la déontologie visant les employés de la Municipalité de Saint-Siméon et ce, pour son service de sécurité incendie.

Sylvain Tremblay  
Maire

Carl Chamberland  
Directeur du service incendie