

JUMIP : les réponses à vos questions suivant les assemblées

10 JUILLET 2024

Quelles sont les balises que l'APPQ a obtenues et qui n'existaient pas avant pour le JUMIP?

Actuellement, l'employeur peut agir à sa guise et imposer le JUMIP où il le veut et sans contrainte puisqu'il s'agit de son droit de gestion. D'ailleurs, dans plusieurs districts, il y a déjà des instructions en application pour le JUMIP. L'Association a négocié et obtenu d'intégrer des balises, à même le contrat de travail. Les voici :

1. Maximum de **deux membres assignés à une autre unité.**
Pour le **premier membre** : aucune restriction n'est appliquée.
Pour qu'un **deuxième membre** soit mis en JUMIP, dans la même unité, les conditions suivantes s'appliqueront :
 - le prêt JUMIP doit avoir causé un impair, ainsi le 2e membre pourra être prêté dans une autre unité, mais uniquement dans la plage horaire de 19-7**ou**
 - pour éviter du TSO dans l'autre unité, et ce, uniquement après que le TS ait été offert aux autres membres de l'unité concernée.
2. L'employeur devra obligatoirement offrir le JUMIP **aux volontaires en premier.**
3. Le JUMIP devra être **réparti équitablement entre les membres** de l'unité pour éviter que ce soient toujours les mêmes qui y soient contraints.
4. Pour les unités limitrophes, **le rayon maximal de 100 km en voiture** de votre unité devra être respecté, soit de porte à porte d'un poste à un autre.
5. **À l'intérieur d'un même centre de service, la limite de 100 km ne s'applique pas**, mais la distance devra demeurer **raisonnable** et toute situation problématique sera prise en charge par le comité paritaire.
6. Le JUMIP devra s'effectuer **pendant les heures du quart normal de travail, incluant le déplacement.**
7. L'employeur devra **fournir un véhicule de service** pour permettre au membre de se déplacer dans l'unité où il sera jumelé.
8. L'assignation **ne doit pas avoir pour objectif de modifier l'affectation** régulière d'un membre ou de **palier à un surcroît de travail**.
9. Le JUMIP **ne pourra interférer** dans l'autorisation **des congés en temps compensé** (rappel: un congé en temps compensé n'est pas un congé au ratio).
10. Il a aussi été convenu avec l'employeur que la contrainte de **TS sera d'abord appliquée aux membres de l'unité** d'accueil et non pas au membre en JUMIP.

Précisions et ajouts aux tableaux des échelles

Sergents de relève et les chefs d'équipe

Une **nouvelle version** de l'**échelle salariale pour les sergents de relève et chefs d'équipe** a été distribuée le **8 juillet**. Cette modification vise à corriger une coquille qui s'est glissée dans la version précédente pour les colonnes 2022, 2023 et 2024 uniquement. Il est important de noter que ceci **n'occasionne aucune perte réelle**.

Les montants présentés incluaient de façon erronée la prime nationale en double et l'application de la classification au 1^{er} avril 2024, alors qu'elle n'entre en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2025. Les montants présentés pour les années 2025, 2026 et 2027 sont exacts et ne changent pas.

Le **tableau des primes** a également été **ajusté** conséquemment.

Merci de vous référer à la version distribuée le 8 juillet 2024. Nous sommes désolés de cet inconvénient.

Clause grand-père

De nouveaux tableaux sont joints et permettent aux membres concernés par le grand-père de voir leur progression salariale.

Notons que la clause grand-père s'applique également aux membres chefs d'équipe à la patrouille.