

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-6938

N° dossier d'accréditation : AM-2000-1473

EMPLOYEUR

RÉGIE INTERMUNICIPALE DE POLICE THÉRÈSE-DE BLAINVILLE

150, BOULEVARD DUCHARME,
SAINTE-THÉRÈSE QC J7E 4R6

Secteur d'activité : Secteur municipal

ASSOCIATION

LES EMPLOYÉS CIVILS DE LA RÉGIE INTERMUNICIPALE DE POLICE THÉRÈSE-DE-
BLAINVILLE DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4708

565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE,
MONTRÉAL QC H2M 2V9

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

Date signature : 2021-04-15

Date dépôt : 2021-04-23

Nombre de
salariés visés : 53

Date début : 2021-04-15

Date d'expiration : 2023-12-31

Remarque :

Inclus : Résolution 2021-04-039

Stéphanie Gagné
Préposé(e) à l'émission

2021-06-10
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

136

Convention collective

ENTRE



**Régie intermunicipale de police
Thérèse-De Blainville**

ET

**Le syndicat des employés civils de la
Régie intermunicipale de police
Thérèse-De Blainville
du Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 4708**



2019 – 2023

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	5
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	6
ARTICLE 3	DÉFINITION DES TERMES	7
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL	13
ARTICLE 5	AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES	15
ARTICLE 6	MESURES DISCIPLINAIRES	19
ARTICLE 7	AIDE JURIDIQUE	21
ARTICLE 8	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	22
ARTICLE 9	ARBITRAGE	24
ARTICLE 10	HORAIRE DE TRAVAIL	25
ARTICLE 11	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	28
ARTICLE 12	JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS	33
ARTICLE 13	CONGÉ ANNUEL PAYÉ	35
ARTICLE 14	CONGÉS SOCIAUX ET ABSENCES AUTORISÉES	39
ARTICLE 15	ABSENCES PAYÉES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT NON OCCUPATIONNEL	41
ARTICLE 16	CONGÉ DE MATERNITÉ, D'ADOPTION, DE PATERNITÉ ET PARENTAL	44
ARTICLE 17	ACCIDENT DE TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE ET LÉSIONS PROFESSIONNELLES	51
ARTICLE 18	ANCIENNETÉ	53
ARTICLE 19	POSTES VACANTS	55
ARTICLE 20	ABOLITION ET CRÉATION DE FONCTION	57
ARTICLE 21	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	58
ARTICLE 22	ÉVALUATION DES EMPLOIS ET MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE	61
ARTICLE 23	SÉCURITÉ D'EMPLOI	63
ARTICLE 24	TRAVAIL À FORFAIT	64
ARTICLE 25	PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	65
ARTICLE 26	DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES	66
ARTICLE 27	DÉPLACEMENT	67
ARTICLE 28	PUBLICATION	68
ARTICLE 29	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	69
ARTICLE 30	SANTÉ ET SÉCURITÉ	70
ARTICLE 31	COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	71
ARTICLE 32	DROITS ACQUIS	73

[Handwritten signatures and initials]

ARTICLE 33	CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL	74
ARTICLE 34	RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE	75
ARTICLE 35	ASSURANCE COLLECTIVE	76
ARTICLE 36	CONGÉ SANS SOLDE	77
ARTICLE 37	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	79
ARTICLE 38	VALIDITÉ	81
ARTICLE 39	RÉTROACTIVITÉ	82
ARTICLE 40	RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	83
ARTICLE 41	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	84
ANNEXE « A »	ANCIENNETÉ ET FONCTION	85
ANNEXE « A »	ANCIENNETÉ ET FONCTION (SUITE)	86
ANNEXE « B »	FONCTIONS ET CLASSIFICATION	87
ANNEXE « C »	STRUCTURE SALARIALE	88
ANNEXE « D »	HORAIRE DE TRAVAIL	92
ANNEXE « E »	FORMULE LORS DE L'EMBAUCHE	97
ANNEXE « F »	DESCRIPTIONS DES FONCTIONS	99
ANNEXE « G »	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	100
ANNEXE « H »	REMPLACEMENT TEMPORAIRE	103
ANNEXE « I »	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS	104
ANNEXE « J »	PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS	105
ANNEXE « K »	LISTE DE RAPPEL	106
ANNEXE « L »	RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE	109
ANNEXE « M »	HEURES QUOTIDIENNES	114
ANNEXE « N »	RATIO D'ABSENCE	115
ANNEXE « O »	TABLEAU DE CONCORDANCE DES LETTRES D'ENTENTE	117
ANNEXE « P »	TABLEAU DES ARTICLES VESTIMENTAIRES	118
	LETTRE D'ENTENTE NUMERO 1	119
	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2	120
	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3	123
	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4	126
	LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5	129

amb
 93
 RRU

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 Le but de la convention collective est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat dans des conditions qui assurent la sécurité et le bien-être des personnes salariées, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par la présente convention collective.

1.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent, par les personnes les représentant, de n'exercer, directement ou indirectement, aucune menace, contrainte ou discrimination injuste à l'égard d'une personne salariée à cause de la race, de la couleur, de la nationalité, de l'origine sociale, de la langue, du sexe, de l'état de grossesse, de l'état civil, de l'orientation sexuelle, d'absence de croyances, de l'opinion politique, de l'âge, d'un handicap physique, ou à cause d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour une fonction ou un poste ne constituent pas une menace, contrainte ou discrimination injuste au sens de la présente clause.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

1.03 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que tout harcèlement constitue un acte répréhensible et ils s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature at the top, and several other initials and marks below it, such as 'MB', 'R', and 'JB'.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale émise par le ministère du Travail de la province de Québec en matière de traitement et de conditions de travail.
- 2.02 L'Employeur reconnaît au syndicat le droit d'exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacune, à une partie ou à l'ensemble des personnes salariées régies par la présente convention collective.
- 2.03 La présente convention collective régit les relations entre l'Employeur et ses personnes salariées, au sens du Code, couvertes par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire général du travail à la section locale 4708 du Syndicat canadien de la fonction publique.
- Les personnes exclues de l'unité de négociation n'effectuent aucun emploi régi par la présente convention collective ou par le certificat d'accréditation.
- 2.04 Toute entente entre les parties qui a pour effet de modifier la présente convention collective, soit dans son application, ou d'y apporter des ajouts, n'est pas valable à moins qu'elle soit acceptée et signée par au moins deux (2) personnes membres du comité exécutif du Syndicat.
- 2.05 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de gérer, d'administrer et de diriger ses affaires et opérations en conformité de la loi et des termes de la présente convention collective.
- 2.06 Advenant la dissolution de la Régie ou le retrait d'une Ville partie à l'entente, l'intégration des personnes salariées à l'organisation qui succédera à la Régie sur le territoire concerné se fera sur une base volontaire, suivant l'ordre d'ancienneté, mais en priorisant les personnes salariées qui étaient employées par la Ville concernée au moment de l'entente de service ou de son adhésion à la Régie. À défaut de volontaires en nombre suffisant, le transfert se fera par ordre inverse d'ancienneté.
- 2.07 À la signature de la convention collective, l'Employeur après consultation avec le Syndicat confectionne les équipes de préposés aux télécommunications en tenant compte des besoins de l'organisation et de l'ancienneté. Toutefois, l'Employeur peut modifier la composition des équipes lorsqu'il existe une situation particulière après entente avec le Syndicat.

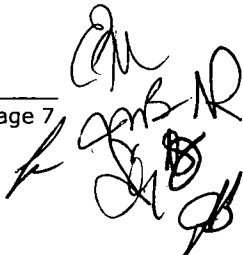
ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES

3.01 Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, le genre masculin comprend le genre féminin et le singulier le pluriel, de même que le genre féminin comprend le genre masculin et le pluriel le singulier et les personnes salariées n'appartiennent qu'à l'une ou l'autre des catégories suivantes :

- a) « Personne salariée régulière » désigne toute personne salariée embauchée pour occuper un poste régulier et qui a complété la période d'essai de cent vingt (120) jours travaillés pour l'Employeur.
- b) « Personne salariée à l'essai » désigne toute personne salariée embauchée pour occuper un poste régulier, mais qui n'a pas complété une période d'essai de cent vingt (120) jours travaillés pour l'Employeur en vue d'obtenir son statut de personne salariée régulière.
- c) « Personne salariée auxiliaire » désigne toute personne salariée qui est embauchée pour occuper un poste d'auxiliaire - horaire fixe - comme préposé aux télécommunications. La nomination des auxiliaires se fait par ordre d'ancienneté et de façon volontaire parmi les personnes salariées sur la liste de rappel.
- d) « Personne salariée temporaire » désigne toute personne salariée embauchée pour remplacer une personne salariée absente pour une raison prévue à la convention collective ou autorisée par l'Employeur, et ce, pour une période d'embauche de la durée de l'absence et selon l'horaire de la personne absente.

Par contre, il est convenu que, lors de remplacement de congés annuels payés ou d'un remplacement de moins d'un mois, la personne salariée temporaire respectera le nombre d'heures moyen travaillées par semaine à l'intérieur de la plage horaire normale de travail de la personne absente, sans pour autant suivre son horaire de travail.

- e) « Personne salariée temporaire surnuméraire » désigne toute personne salariée embauchée pour occuper un poste lors d'un surcroît temporaire de travail; dans ce cas, la période d'embauche est d'une durée maximale de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés. Si le besoin continu, l'Employeur doit créer un poste. L'utilisation d'une personne salariée temporaire surnuméraire ne doit pas avoir pour effet de diminuer les postes réguliers visés par le certificat d'accréditation.
- f) « Promotion » désigne le passage d'une personne salariée d'une fonction à une autre de classe supérieure, et ce, en vertu de l'annexe B.



3.02

- a) Les personnes salariées auxiliaires, temporaires et temporaires surnuméraires recevront, à chacune des paies, en compensation des congés maladies, les congés fériés et les obligations familiales, un montant forfaitaire de onze pour cent (11%) de leur salaire régulier.
- b) De plus, lorsque la personne salariée temporaire et temporaire surnuméraire qui a complété de façon continue (sans mise à pied) un mandat de plus de six (6) mois de travail, elle bénéficie alors à compter du 1^{er} jour du mois suivant, d'un montant forfaitaire de 13% au lieu du 11% mentionné à l'alinéa a), et ce, en compensation du fait qu'elle n'est pas couverte par le régime d'assurance collective prévu à l'article 35 de la présente convention collective.
- c) Les personnes salariées temporaires et temporaires surnuméraires qui n'ont pas atteint les 900 heures travaillées sont assujetties à la présente convention collective que par les dispositions des articles suivants:

Article 1	But de la convention collective
Article 2	Reconnaissance et juridiction
Article 3	Définition des termes
Article 4	Régime syndical
Article 5.03	Affaires syndicales et professionnelles
Article 7	Aide juridique
Article 8	Procédure de règlements des griefs (pour les dispositions prévues au présent article)
Article 9	Arbitrage
Article 10	Horaire de travail (sauf 10.06)
Article 11	Travail supplémentaire
Article 13.13	Congé annuel payé (indemnité compensatoire)
Article 16.12	Congé de maternité, d'adoption, de paternité et parental (congé de maternité et retrait préventif) (à l'exception de l'accumulation d'ancienneté)
Article 17	Accident de travail, maladie professionnelle et lésions professionnelles
Article 21	Salaires et classification
Article 22	Évaluation des emplois et maintien de l'équité salariale
Article 27	Déplacement
Article 30	Santé et sécurité
Article 34	Régime complémentaire de retraite (selon les dispositions du Régime)
Article 38	Validité

Article 22	Évaluation des emplois et maintien de l'équité salariale
Article 23.02	Sécurité d'emploi (Réorganisation du territoire)
Article 27	Déplacement
Article 30	Santé et sécurité
Article 33	Conditions spéciales de travail
Article 34	Régime complémentaire de retraite (selon les dispositions du Régime)
Article 38	Validité
Article 39	Rétroactivité
Article 41	Durée de la convention collective
Annexe A	Ancienneté et fonction
Annexe B	Fonction et classification
Annexe C	Structure salariale
Annexe E	Formule lors de l'embauche
Annexe F	Descriptions des fonctions
Annexe H	Remplacement temporaire
Annexe I	Programme d'aide aux employés
Annexe J	Plan d'évaluation des emplois
Annexe K	Liste de rappel
Annexe L	Régime de retraite
Annexe P	Tableau des articles vestimentaires

- e) Les personnes salariées auxiliaires ont une garantie de trente-neuf (39) heures travaillées en moyenne par semaine, payées quarante (40) heures et elles sont assujetties à la présente convention collective que par les dispositions des articles suivants :

Article 1	But de la convention collective
Article 2	Reconnaissance et juridiction
Article 3	Définition des termes
Article 4	Régime syndical
Article 5.03	Affaires syndicales et professionnelles
Article 6	Mesures disciplinaires
Article 7	Aide juridique
Article 8	Procédure de règlements des griefs (pour les dispositions prévues au présent article)
Article 9	Arbitrage
Article 10	Horaire de travail
Article 11	Travail supplémentaire
Article 13	Congé annuel payé

Article 14.01 g)	Congés sociaux et absences autorisées (juré et témoin)
Article 16	Congé de maternité, d'adoption, de paternité et parental (sauf 16.02, 16.03 16.04, 16.05, 16.06, 16.07, 16.17 et 16.18 et 16.22)
Article 17	Accident de travail, maladie professionnelle et lésions professionnelles
Article 18	Ancienneté
Article 19	Postes vacants
Article 20	Abolition et création de fonction
Article 21	Salaires et classification
Article 22	Évaluation des emplois et maintien de l'équité salariale
Article 23	Sécurité d'emploi
Article 25	Perfectionnement professionnel
Article 27	Déplacement
Article 30	Santé et sécurité
Article 33	Conditions spéciales de travail
Article 34	Régime complémentaire de retraite (selon les dispositions du Régime)
Article 35	Assurance collective
Article 38	Validité
Article 39	Rétroactivité
Article 41	Durée de la convention collective
Annexe A	Ancienneté et fonction
Annexe B	Fonction et classification
Annexe C	Structure salariale
Annexe D	Horaire de travail
Annexe E	Formule lors de l'embauche
Annexe F	Descriptions des fonctions
Annexe H	Remplacement temporaire
Annexe I	Programme d'aide aux employés
Annexe J	Plan d'évaluation des emplois
Annexe K	Liste de rappel
Annexe L	Régime de retraite
Annexe M	Heures quotidiennes
Annexe N	Ratio d'absences
Annexe P	Tableau des articles vestimentaires

Handwritten signatures and initials:
 R B Q B

- 3.03 Aux fins d'application de la présente convention collective, les termes suivants signifient :
- a) « Employeur » : désigne la Régie intermunicipale de police Thérèse-De Blainville;
 - b) « Syndicat » : désigne le syndicat des employés civils de la Régie intermunicipale de police Thérèse-De Blainville du S.C.F.P., section locale 4708;
 - c) « Personne salariée » : toute personne comprise dans l'unité de négociation qui travaille pour l'Employeur;
 - d) « Fonction » : ensemble de tâches regroupées qui constituent le travail auquel la personne salariée est normalement affectée et dont la classification et la rémunération sont prévues aux annexes « B » et « C » de la présente convention collective;
 - e) « Poste » : affectation particulière de la personne salariée dans le cadre général de sa fonction;
 - f) « Section » : désigne une constituante d'une division;
 - g) « Division » : désigne :
 - Surveillance du territoire;
 - Enquêtes et soutien opérationnel;
 - Administration.
 - h) « Conjoint/conjointe » : désigne les personnes :
 - qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent,
 - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant,
 - De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 3.04 Sur demande, l'Employeur fournit au Syndicat tous les renseignements requis par ce dernier au sujet des dispositions du présent article.
- 3.05 Afin de faciliter l'application du présent article, l'Employeur avise par écrit la nouvelle personne salariée de la nature du statut qui lui est accordé. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat selon les dispositions prévues à la clause 4.03 qui suit. Toutefois, les parties conviennent que la pratique actuelle continue de s'appliquer.
- 3.06 Lorsque l'habilitation sécuritaire est exigée pour une personne salariée, l'Employeur peut demander son renouvellement à tous les cinq (5) ans.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

4.01 Toute personne salariée régie par la présente convention collective au moment de sa signature doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat.

4.02 Toute nouvelle personne salariée embauchée après la signature de la présente convention collective doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les cinq (5) jours qui suivent son embauche et en demeurer membre.

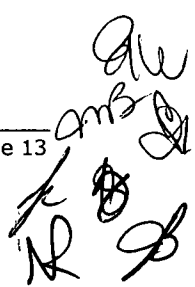
Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le Syndicat l'aurait exclue; cependant, ladite personne salariée reste soumise aux stipulations de l'article 4.05 de la présente convention collective.

4.03 Aux fins d'application des articles 3.05 et 4.02, l'Employeur doit, dès l'embauche d'une nouvelle personne salariée, lui remettre le formulaire qui apparaît à l'annexe « E » et en faire parvenir une copie au Syndicat dans les trente (30) jours qui suivent l'embauche de la nouvelle personne salariée, ainsi que la trousse de bienvenue prévue à l'article 28.01 des présentes.

4.04 Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, et par la suite annuellement, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat la liste complète des personnes salariées actuelles et nouvelles comprenant leur nom et prénom, leur adresse domiciliaire, leur salaire, leur fonction, la division, le statut, ainsi que leur date d'entrée en service. L'Employeur transmet au fur et à mesure les changements de coordonnées et chaque mouvement de personnel touchant les personnes salariées couvertes par la présente convention collective qui sont portés à sa connaissance ainsi que la liste des personnes salariées qui ont quitté le service de l'Employeur.

4.05 Le Syndicat communique à l'Employeur le taux de la cotisation syndicale et précise sur quel salaire il doit s'appliquer. L'Employeur effectue les déductions syndicales sur le salaire horaire des personnes salariées et en fait la remise dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant la perception. L'Employeur annexe à la remise un rapport en deux (2) copies qui indique le salaire horaire brut gagné et le nombre d'heures travaillées et la déduction syndicale effectuée.

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Tribunal administratif du travail de statuer si une personne salariée est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du Tribunal administratif du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision. Cette retenue se fait à compter du début de la semaine suivant le dépôt d'une requête à cette fin.



4.06

L'Employeur convient de fournir au syndicat une copie des résolutions relatives à tout mouvement de personnel régi par les présentes, adoptées lors des assemblées du Conseil, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent son adoption.

Carly
page 14
R
ab
qu

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

5.01 Après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur, lequel ne peut refuser sans motif valable, une personne membre du comité exécutif du syndicat peut être libérée pour s'occuper de l'application de la convention collective, et ce, durant les heures de travail.

De ce fait, la personne du comité exécutif ne perd aucun droit quant aux salaires, avantages et privilèges prévus par la présente convention collective et elle ne doit nullement être importunée ni subir de tort pour ses activités comme telles.

Le Syndicat s'engage à communiquer à l'Employeur, le nom des personnes membres de son comité exécutif dans les trente (30) jours de leur désignation.

5.02 Pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec les personnes représentant l'Employeur, deux (2) personnes membres du comité exécutif du Syndicat doivent être présentes.

5.03 Pour toute matière ayant trait à l'application et à l'interprétation de la convention collective, toute personne membre du syndicat peut être accompagnée d'une personne représentante syndicale lors d'une convocation ou d'une rencontre chez une personne représentante de l'autorité. Les personnes salariées sont libérées de leur travail, et ce, sans perte de salaire.

5.04 Les personnes représentant le Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé la direction immédiate, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de salaire, à l'occasion des activités suivantes:

- a) la négociation, la conciliation ou l'arbitrage de la convention collective de même que lors de la négociation du maintien des services essentiels : trois (3) personnes;
- b) discussions avec l'Employeur relativement à des griefs : deux (2) personnes;
- c) auditions de grief - devant le Tribunal administratif du travail (TAT), devant un conciliateur-décideur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) : deux (2) personnes, la personne plaignante s'il y a lieu, ainsi que les témoins pour la période de temps nécessaire à leur témoignage;
- d) réunion du comité de relations de travail : trois (3) personnes salariées;
- e) rencontre pour un regroupement de services, une fusion ou une régionalisation : trois (3) personnes;

- f) rencontre du comité de retraite ou du comité de placement nécessitant la présence du Syndicat : trois (3) représentants pour la durée de la rencontre.
- g) rencontres préparatoires des comités mentionnés aux alinéas a) d) et e) du présent article : trois (3) personnes, pour la même durée de temps que la durée du comité lui-même, à l'exception des rencontres préparatoires pour la négociation de la convention collective lesquelles seront d'une journée complète.

Lorsqu'un représentant du Syndicat est en congé hebdomadaire ou en vacances lors d'une rencontre mentionnée aux alinéas du présent article à l'exception des rencontres mentionnées à l'alinéa g), il reprend cette journée après entente avec son supérieur. En aucun temps un représentant du syndicat ne pourra exiger être rémunéré en temps supplémentaire si les rencontres prévues ci-dessus excèdent les heures prévues à sa journée normale de travail.

5.05

- a) Les personnes représentant le Syndicat peuvent, après avoir obtenu préalablement l'autorisation de l'Employeur, lequel ne peut refuser que pour un motif valable, s'absenter du travail sans perte de salaire à l'occasion d'une enquête sur les griefs : deux (2) personnes;

En aucun cas, telle absence ne peut excéder une demi-journée par grief sauf si une entente intervient avec la direction.

À titre informatif, le syndicat doit fournir à l'employeur le sujet du grief afin de lui permettre un suivi du temps alloué par grief.

- b) Les personnes représentant le Syndicat peuvent, après avoir obtenu préalablement l'autorisation de l'Employeur, lequel ne peut refuser que pour un motif valable, s'absenter du travail sans perte de salaire pour la préparation de la convention collective : pour un maximum de deux cent quatre-vingts (280) heures pour l'ensemble des représentants. Ces absences de travail peuvent être prises dans les huit (8) derniers mois de l'échéance de la convention collective en vigueur.

5.06

En avisant par écrit la direction immédiate, quatre (4) personnes salariées désignées par le Syndicat peuvent, sans perte de salaire, s'absenter pour participer à des activités syndicales.

Pour toute l'unité de négociation, l'Employeur paie au cours d'une même année civile un maximum de quatre cent (400) heures ouvrables de salaire pour de telles activités syndicales. Il est entendu que ces heures d'absences peuvent être partagées entre plusieurs officiers ou délégués syndicaux. Si ces heures ne sont pas prises au cours d'une même année civile, un maximum de 45 heures est reporté à l'année civile suivante.

5.07 Le Syndicat peut libérer un nombre maximum de quatre (4) personnes salariées pour ses activités syndicales autres que celles prévues précédemment, à la condition d'avoir obtenu au préalable l'autorisation de l'Employeur, lequel ne peut refuser que pour un motif valable. Le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire des personnes salariées ainsi libérées à la réception de l'état de compte.

Advenant que le remplacement nécessite du temps supplémentaire, la portion du temps supplémentaire sera assumée par le syndicat.

5.08 Toute personne salariée élue à une fonction ou employée au syndicat S.C.F.P. ou F.T.Q. peut s'absenter, sans solde, de son travail. Pour les postes électifs, la libération sans solde est pour la durée du mandat. Pour les postes de salariés, la durée maximale de congé sans solde est de trente-six (36) mois continus.

La personne salariée doit aviser par écrit la direction des ressources humaines, au moins trente (30) jours à l'avance, de son intention de se prévaloir de l'absence prévue par les présentes dispositions de même qu'elle informe l'Employeur de la durée de l'absence.

Ladite absence ne doit entraîner aucun coût pour l'Employeur et la personne salariée doit payer sa part ainsi que la part de l'Employeur pour le régime d'assurance collective et le régime complémentaire de retraite.

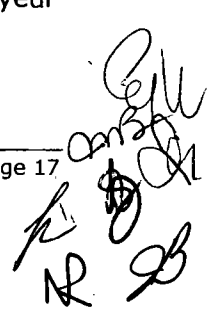
5.09 L'Employeur s'engage à accorder entrée libre sur les terrains et bâtisses au représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique aux fins de s'entretenir avec les membres du Syndicat, et ce, en tout temps jugé à propos par le Syndicat; le représentant accrédité devra aviser le responsable-cadre de l'équipe de direction de l'Employeur avant de faire ses visites.

5.10 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les divisions concernées de l'Employeur, aux tableaux déjà fournis par ce dernier, les avis de convocation à ses assemblées et autres activités régulières. Ces affichages doivent être approuvés et signés par un membre de l'exécutif syndical.

5.11 L'Employeur consent à mettre sans frais à la disposition du Syndicat un local. Le local sera accessible seulement pendant les heures d'ouverture du poste où le local est situé. À défaut de fournir un local, l'Employeur s'engage à verser une somme de sept cent cinquante dollars (750 \$) annuellement au Syndicat.

5.12 L'Employeur consent à mettre sans frais à la disposition du Syndicat une salle pouvant servir pour des assemblées syndicales, et ce, à l'intérieur du territoire desservi par la Régie.

Pour la formation donnée par le Syndicat local, sur demande, l'Employeur examinera la possibilité de fournir un local au Syndicat.



Pour les réunions de l'exécutif syndical, sur demande, l'Employeur fournit un local dans un des établissements de la Régie.

- 5.13 Pour les rencontres de négociation, de médiation et les séances d'arbitrage de la convention collective, si le représentant autorisé du Syndicat doit travailler après 23 h 59 le jour précédent la rencontre, il doit bénéficier de huit (8) heures de repos avant la rencontre, et ce, sans perte de traitement s'il y a lieu.

S'il est en congé hebdomadaire à cette occasion, le congé est remis en temps régulier à une date ultérieure, au choix de la personne salariée après autorisation de la direction.

- 5.14 L'employeur libère deux (2) personnes salariées sans traitement pour assister aux congrès suivants : CPSM, SCFP-Québec, SCFP National et FTQ.

Toutefois, lesdites libérations pourront être prises dans la banque de l'article 5.06.

- 5.15 À la demande du Syndicat, l'Employeur libère pour la durée de l'assemblée, sans perte de salaire, toute personne salariée régulière désirant assister aux assemblées syndicales pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

- Les assemblées doivent être fixées après 16 h 30;
- Maximum de deux (2) assemblées annuellement;
- Que le nombre d'employés nécessaire aux opérations soit maintenu;
- Au moment de l'affichage de ladite assemblée, le Syndicat s'engage à aviser l'Employeur.

Advenant que la libération de ces personnes salariées occasionne du temps supplémentaire, le Syndicat s'engage à assumer le coût associé au temps supplémentaire.

ARTICLE 6 MESURES DISCIPLINAIRES

6.01 Une personne salariée dont la conduite est sujette à un avertissement, un rapport, un avis ou une mesure disciplinaire en est avisée dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'acte ou la prise de connaissance par l'Employeur de l'acte qui justifie cet avertissement, ce rapport, cet avis ou cette mesure disciplinaire. L'Employeur s'engage à aviser le Syndicat en même temps que la personne salariée.

Il est entendu que la présente a pour but d'aviser l'employé et le Syndicat du déclenchement du processus disciplinaire, mais n'a pas pour effet l'obligation d'émettre la mesure disciplinaire, s'il y a lieu, dans ce délai de vingt (20) jours ouvrables.

Toute mesure disciplinaire doit être appliquée dans les soixante (60) jours ouvrables.

6.02 Aucune personne salariée ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire avant qu'elle n'ait eu l'opportunité de s'expliquer devant le directeur ou son supérieur immédiat.

6.03 Les raisons et les faits qui ont donné naissance à une mesure disciplinaire dont la personne salariée et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage. Toutefois, si certains faits et raisons sont découverts après l'application de la mesure disciplinaire, ils pourront être mis en preuve. Dans ce cas, l'Employeur aura le fardeau d'établir que la découverte de ces faits a été faite postérieurement à l'application de la mesure disciplinaire.

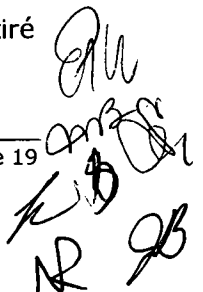
6.04 Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief.

S'il y a lieu, le Syndicat pourra soumettre le grief à l'arbitrage; dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

6.05 Toute personne salariée au service de l'Employeur a le droit, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel après avoir obtenu un rendez-vous au préalable ou en obtenir une copie complète sans frais, et ce, dans le plus bref délai possible. Cependant, l'Employeur ne peut retarder indûment le rendez-vous.

6.06 Aucune pression ou menace n'est exercée dans le but d'amener une personne salariée à signer un document traitant de la responsabilité d'un acte disciplinaire, pouvant l'incriminer ou servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement de grief.

6.07 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'une personne salariée est retiré après douze (12) mois sauf s'il s'agit d'une récidive.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including 'All', 'amb', 'R', and 'JB'.

6.08 Une suspension n'interrompt pas le service continu.

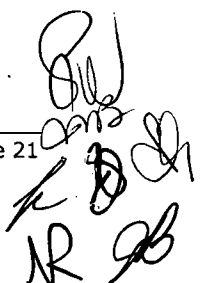
Entre la date de la suspension et la décision finale (grief), l'Employeur continue de contribuer au régime d'assurance collective et au régime complémentaire de retraite de la personne salariée à la condition que la personne salariée paie sa part.

6.09 Dans le cas où l'Employeur décide de convoquer une personne salariée pour des raisons disciplinaires, le Syndicat et la personne salariée doivent recevoir, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, un avis écrit de convocation spécifiant l'heure et l'endroit où ils doivent se présenter et la nature de l'accusation portée contre la personne salariée.

6.10 Avant l'audition du grief en arbitrage, l'Employeur doit communiquer au Syndicat tout élément de preuve sur lequel elle fonde sa décision qui n'aurait pas été transmis à l'occasion de la convocation ou de la rencontre disciplinaire, y compris les pièces justificatives, sauf si elle a des raisons valables de ne pas transmettre lesdites pièces.

ARTICLE 7 AIDE JURIDIQUE

- 7.01 Si une personne salariée est poursuivie en justice par suite d'actes posés dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur s'engage à assurer sa défense.
- 7.02 L'Employeur s'engage également à indemniser une personne salariée de toute condamnation ou de tout jugement résultant d'une telle poursuite, à condition que les actes en question ne constituent pas une négligence criminelle ou une faute lourde en matière civile.
- 7.03 La défense de la personne salariée est assurée par l'Employeur qui lui procure les services juridiques nécessaires. À cette fin, l'Employeur fait le choix du procureur.
- 7.04 En plus du procureur choisi par l'Employeur conformément au présent article, la personne salariée peut, à ses frais, retenir les services de son propre procureur.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature at the top, several smaller initials, and the letters 'R' and 'GB' at the bottom.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 8.01 Les parties doivent régler dans le plus bref délai possible tout grief relatif aux salaires et conditions de travail prévus dans la présente convention collective pouvant survenir au cours de la durée des présentes. En conséquence, l'Employeur et le Syndicat se conforment à la procédure décrite ci-dessous.
- 8.02 La personne salariée ou le représentant du groupe de personnes salariées, accompagné de son représentant syndical peut, avant de présenter un grief, discuter de son problème avec la direction immédiate. Celle-ci doit donner une réponse dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre. À défaut d'entente, l'Employeur et le Syndicat suivent la procédure prévue à l'article 8.04.
- 8.03 Tout recours à la procédure de grief est prescrit après six (6) mois à compter du jour où la cause a pris naissance. Le recours à la procédure de grief interrompt la prescription.
- 8.04 Première étape :
- Le grief que le Syndicat ou l'Employeur juge à propos de formuler est soumis, par écrit, à l'Employeur ou à son représentant, ou au Syndicat, selon le cas, en deux (2) copies dans les quarante (40) jours ouvrables de la connaissance des faits. Aux fins du présent article, le Syndicat signifie le représentant syndical ou un membre du comité de grief.
- Deuxième étape :
- Si le Syndicat en fait la demande, l'Employeur doit rencontrer le Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de réception du grief par l'une ou l'autre des parties. Le fait de ne pas demander une rencontre n'invalide pas la procédure de grief (cette étape est facultative).
- Troisième étape :
- Si la décision de l'Employeur ou du Syndicat n'est pas rendue dans les vingt (20) jours ouvrables du dépôt du grief, ou si la décision n'est pas satisfaisante, les parties doivent s'entendre sur la nomination d'un arbitre.
- À défaut d'entente, la partie à laquelle appartient le grief demande au ministère de nommer un arbitre.
- 8.05 Une personne salariée qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée à ce sujet par la direction.

- 8.06 Dans le but de permettre aux parties de tenter de régler les griefs et d'éviter le recours à l'arbitrage, et par le fait même d'encourager le règlement des problèmes par les parties, celles-ci peuvent se rencontrer durant les heures de travail.
- 8.07 Il est convenu que lors de telles rencontres, les parties pourront être accompagnées de leur représentant extérieur.
- 8.08 Les parties, d'un commun accord, peuvent, par écrit, déroger à la présente procédure quant aux délais concernés ou à l'ordre à suivre.
- 8.09 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas l'annulation du grief.

Handwritten signatures and initials, including "GW", "MB", "R", and "B".

ARTICLE 9 ARBITRAGE

9.01 Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre. À défaut d'entente, conformément avec les dispositions du Code du travail de la province de Québec, la partie à laquelle appartient le grief demande au ministre de nommer un arbitre.

9.02 L'arbitre a juridiction pour disposer de tout grief :

En rendant une décision, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a autorité en aucun cas, pour ajouter, soustraire ou amender quoi que ce soit dans cette convention collective.

Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, l'arbitre pourra soit maintenir la décision de l'Employeur, soit la modifier, soit l'annuler. Le cas échéant, l'arbitre pourra également prescrire le remboursement, par l'Employeur du salaire perdu par la personne salariée. Tout remboursement ainsi prescrit ne devra jamais dépasser le total du salaire perdu en tenant compte de ce que la personne salariée aurait pu gagner ailleurs dans l'intervalle.

9.03 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties sous réserve toutefois du droit des parties d'aller en révision judiciaire.

9.04 Les honoraires, frais de déplacements et de séjour de l'arbitre, s'il y a lieu, sont payés en parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 10 HORAIRE DE TRAVAIL

- 10.01 Les horaires de travail des personnes salariées sont ceux apparaissant à l'annexe « D ».
- 10.02 Toute personne salariée bénéficie de deux pauses santé de quinze (15) minutes chacune par jour de travail qui sont prises vers le milieu de la première partie de la journée et de la deuxième partie de la journée.
- 10.03
- a) Les personnes salariées ont droit à une (1) heure pour le repas du midi non rémunéré, et ce, en même temps pour toutes les personnes salariées à l'exception des préposés aux télécommunications, des préposés aux télécommunications – accueil et alimentation, du coordonnateur du SCAU 9-1-1, de l'analyste – stratégie proactive, des secrétaires à la section Enquête et du coordonnateur – renseignement et analyse.
 - b) Il est accordé aux préposés aux télécommunications sur l'horaire douze (12) heures deux (2) périodes non consécutives de quarante-cinq (45) minutes chacune sans retenue de salaire pour prendre un repas; sauf lors de situation exceptionnelle reliée au travail, ce repas est pris au poste à l'endroit prévu à cet effet. La personne salariée peut, en cas d'urgence et de nécessité, être rappelée à son poste en tout temps pendant sa période de repas. Lorsque la période de repas est interrompue, et qu'il s'est écoulé vingt (20) minutes ou plus depuis le début de sa période de repas, elle recevra un montant équivalent à quarante-cinq (45) minutes à son taux régulier; s'il s'est écoulé moins de vingt (20) minutes depuis le début de sa période de repas, elle reprendra sa période de repas pendant son quart de travail et si elle est dans l'impossibilité de le faire à cause des besoins du service, elle recevra un montant équivalent à quarante-cinq (45) minutes à son taux régulier ou pourra cumuler ce temps dans sa banque de temps accumulé à taux régulier.
 - c) Il est accordé aux préposés aux télécommunications – accueil et alimentation, aux préposés télécommunications (relève intermédiaire) et le coordonnateur du SCAU 9-1-1 une (1) heure sans retenue de salaire vers le milieu de la période de travail pour prendre un repas; sauf lors de situation exceptionnelle reliée au travail, ce repas est pris au poste à l'endroit prévu à cet effet. La personne salariée peut, en cas d'urgence et de nécessité, être rappelée à son poste en tout temps pendant sa période de repas. Lorsque l'heure de repas est interrompue, et qu'il s'est écoulé trente (30) minutes ou plus depuis le début de sa période de repas, elle recevra un montant équivalent à trente (30) minutes à son taux régulier; s'il s'est écoulé moins de trente (30) minutes depuis le début de sa période de repas, elle reprendra sa période de repas pendant son quart de travail et si elle est dans l'impossibilité de le faire à cause des besoins du service, elle recevra un montant équivalent à une (1) heure à son taux régulier ou

pourra cumuler cette heure dans sa banque de temps accumulé à taux régulier.

- d) Pour le quart de nuit, lorsque le ratio minimum d'absence est atteint (deux (2) préposés au télécommunications), les deux (2) préposés aux télécommunications (12 heures) doivent prendre leur repas dans la centrale d'appel et dans ce cas, les deux préposés aux télécommunications reçoivent une rémunération pour l'heure et demie de repas à taux simple ou pourra cumuler cette heure et demie dans sa banque de temps accumulé à taux régulier.
- e) Il est accordé à l'analyste – stratégie proactive et au coordonnateur – renseignement et analyse une période de repas de trente (30) minutes non rémunérées du lundi au jeudi.
- f) Il est accordé aux secrétaires à la division Enquête une période de repas de trente minutes (30) non rémunérées.

10.04

Pour les préposés aux télécommunications sur l'horaire douze (12) heures, il est entendu qu'ils travaillent une moyenne de 39 heures par semaine et sont rémunérés 40 heures par semaine. En contrepartie, il est entendu que vingt-quatre (24) heures de formation sans solde en dehors des heures régulières de travail seront remises par chaque personne salariée, et ce, en compensation des cinquante-deux (52) heures payées non travaillées que leur provoque ledit horaire.

L'Employeur s'engage à offrir un nombre d'heures suffisantes de formation en dehors des heures régulières de travail pour chacune des personnes salariées afin de leur permettre la reprise de ces heures. Advenant que l'Employeur soit dans l'impossibilité d'offrir ce nombre d'heures, la personne salariée n'est pas tenue de remettre les heures de formation résiduelles. Toutefois, la personne salariée est tenue de prendre part à toute formation requise par l'Employeur.

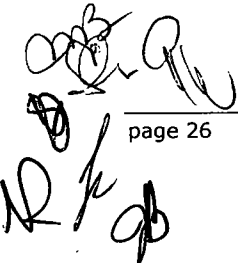
Par ailleurs, dans l'éventualité où les préposés aux télécommunications s'absentent pour plus de 30 jours, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre d'une année, à l'exclusion des vacances, le nombre d'heures de compensation est réduit selon la formule suivante :

- $24 \text{ heures} \div 365 = 0,066$

Exemple : Nombre de jours d'absence 60-30 (30 x 0,066 = 1,98 heures)

Dans le cas où cette formule est appliquée et où la personne salariée n'a pas remis la totalité des heures dues, l'Employeur prélèvera les heures restantes à même une banque de temps existante.

En contrepartie, dans le cas où la personne salariée a remis un nombre d'heures supérieur à ce qu'il devait, l'Employeur remettra le nombre d'heures en trop



dans la banque de temps de formation de la personne salariée de l'année suivante.

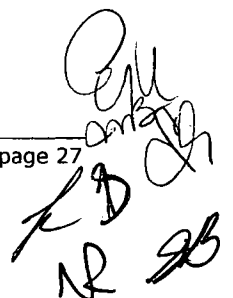
10.05 Afin d'offrir plus de flexibilité au niveau des horaires, il est entendu que l'heure de repas peut être écourtée de trente (30) minutes de façon à permettre à la personne salariée de quitter son poste trente (30) minutes avant la fin de son quart de travail normal à la fin de cette même journée, et ce, après l'autorisation du supérieur immédiat. Toute autre demande d'absence doit avoir priorité sur l'application du présent article.

Toutefois, pour les personnes salariées qui travaillent sur les quarts de travail de douze (12) heures, les repas de quarante-cinq (45) minutes peuvent être écourtés deux fois de quinze (15) minutes.

Les personnes salariées qui bénéficient que de trente (30) minutes de repas ne peuvent se prévaloir du présent article.

10.06 Il est loisible à toute personne salariée, à l'exception de la personne salariée temporaire qui n'a pas atteint neuf cents heures (900) travaillées et celle qui n'a pas d'horaire régulier, de changer son quart de travail avec une autre personne salariée dans la même fonction après avoir donné un avis de 24 heures et après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat.

Ce changement ne doit pas avoir pour effet de générer des heures supplémentaires, ni d'augmenter ou de diminuer le nombre d'heures des personnes salariées concernées sur une période de paie.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature at the top, and several sets of initials (RD, RB, etc.) below it.

ARTICLE 11 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

11.01 Tout travail exécuté en dehors et en plus de la journée ou de l'horaire régulier de travail ainsi que tout travail exécuté en dehors et en plus de la semaine régulière de travail est considéré comme travail supplémentaire. Aux fins d'application de ce qui précède, les jours d'absences ou de congés autorisés en vertu de la convention collective ne sont pas déduits de la journée ou de l'horaire ainsi que la semaine régulière de travail; ils sont comptés comme si la personne salariée avait été présente au travail.

Le travail supplémentaire doit être expressément autorisé par le supérieur immédiat de la personne salariée concernée.

11.02 Attribution du temps supplémentaire

Sauf en cas d'urgente nécessité, le travail supplémentaire n'est pas obligatoire et est réparti entre les personnes salariées selon la formule suivante :

Le temps supplémentaire est offert à tour de rôle en priorité aux personnes salariées régulières et auxiliaires titulaires de la fonction et ayant accumulé le moins d'heures supplémentaires. En cas d'égalité, le temps supplémentaire est offert à la personne salariée régulière ou auxiliaire ayant le plus d'ancienneté.

Par la suite, le temps supplémentaire est offert à tour de rôle en priorité aux personnes salariées régulières ayant les qualifications requises et ayant accumulé le moins d'heures supplémentaires. En cas d'égalité, le temps supplémentaire est offert à la personne salariée régulière ayant le plus d'ancienneté.

Advenant qu'aucune personne n'est disponible en application des paragraphes précédent, parmi les personnes salariées régulières et auxiliaires, le temps supplémentaire est offert aux personnes salariées temporaires selon la liste de rappel prévue à l'annexe « K ».

Advenant qu'aucune personne salariée n'est disponible à effectuer la totalité du quart, celui-ci peut être offert en fraction (par bloc de quatre (4) heures pour les préposés aux télécommunications (12 heures)) selon la formule d'attribution du temps supplémentaire prévu au présent article.

La priorité est donnée à la personne salariée disponible à effectuer la totalité des heures offertes.

11.03 Liste de rappel en temps supplémentaire

Les parties conviennent qu'à la première paie de chaque année, le nombre d'heures supplémentaires accumulées de chaque personne salariée régulière et auxiliaire est remis à zéro.

La liste est mise à jour à chaque période de paie en fonction des heures en temps supplémentaire accumulées pour chaque personne salariée.

11.04 Advenant une erreur dans l'attribution du temps supplémentaire, les parties conviennent du mécanisme suivant :

- La personne salariée qui croit avoir subi une erreur dans l'attribution du temps supplémentaire et un préjudice découlant de cette erreur doit aviser l'Employeur et le Syndicat dès la constatation de celle-ci;
- L'Employeur fait la vérification dès que possible et avise le Syndicat de sa position;
- Advenant que les deux parties constatent une erreur, la personne salariée devra effectuer le même nombre d'heures de temps supplémentaire perdu, au moment convenu entre elle et l'Employeur, à l'intérieur des quatre (4) semaines suivant la constatation de l'erreur par les deux parties;
- La personne salariée sera assignée en surplus sur un quart de travail. Les tâches à effectuer lors de cette assignation seront établies par l'Employeur et seront en relation avec sa fonction;
- Advenant que la personne salariée refuse d'effectuer ces heures, celle-ci n'est pas compensée pour l'erreur commise.

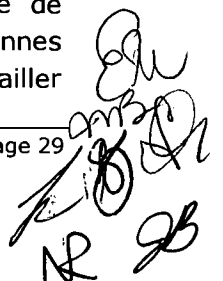
11.05 En ce qui concerne la personne salariée absente pendant plus de trente (30) jours consécutifs, la personne salariée ainsi absente est réputée avoir fait et accumulé au sens du présent article la moyenne du temps supplémentaire accompli par les autres personnes salariées de sa fonction pendant son absence. Cette moyenne est ajoutée sur la liste de rappel au retour de la personne salariée.

11.06 En ce qui concerne la personne salariée qui obtient un poste en cours d'année, la personne salariée ainsi nommée est réputée avoir fait et accumulé au sens du présent article la moyenne du temps supplémentaire accompli par les autres personnes salariées de sa nouvelle fonction avant l'obtention de son poste. Cette personne et sa moyenne sont ajoutées à la liste de rappel à la date de l'obtention du poste.

11.07 Lorsque le travail supplémentaire doit être exécuté en continuité des heures régulières de travail, ledit travail est exécuté par la personne salariée déjà affectée audit travail à moins qu'elle refuse.

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'une urgente nécessité, la personne salariée doit effectuer le travail si le temps requis en temps supplémentaire n'excède pas une (1) heure. En ce qui concerne la personne salariée affectée aux télécommunications, elle doit rester à son poste jusqu'à l'arrivée de son remplaçant pour un maximum de quatre heures et demie (4,5) heures.

Nonobstant ce qui précède, aucune personne salariée ne sera tenue de travailler plus de treize (13) heures consécutives. Par contre, les personnes salariées affectées à la centrale d'urgence 9-1-1 ne devront jamais travailler



plus de dix-sept (17) heures consécutives par période de vingt-quatre (24) heures.

Toute personne salariée a droit à une période de repos de sept (7) heures consécutives sans perte de rémunération pour les heures qui chevauchent son quart normal de travail dans toute période continue de vingt-quatre (24) heures si elle doit travailler le lendemain.

11.08 Tout travail effectué en dehors de la journée normale de travail ou de la semaine normale de travail est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré à taux et demi (150%) du salaire horaire de la personne salariée.

11.09 a) Toute personne salariée dont les services sont requis lors des congés fériés prévus à l'article 12 de la présente convention collective est payée à taux et demi (150%) de son salaire horaire pour les heures travaillées, en plus de la rémunération à laquelle elle a droit pour la fête.

Toutefois pour la veille de Noël, le jour de Noël, le lendemain de Noël, la veille du jour de l'An, le Jour de l'An et le lendemain du Jour de l'An, la personne est payée à taux double (200%) de son salaire horaire pour les heures travaillées, en plus de la rémunération à laquelle elle a droit pour la fête.

b) Pour les préposés aux télécommunications (12 heures), les congés fériés prévus à l'article 12 peuvent être pris en jours de congé sur approbation de leur supérieur, ou payés à son taux de rémunération comme prévu à l'article 12.05. La demande doit être acheminée au supérieur au moins soixante-douze (72) heures à l'avance.

11.10 La personne salariée appelée au travail ou celle qui n'est pas avisée avant de quitter son travail ou avant de quitter la maison pour se rendre au travail, et pour laquelle il n'y a pas de travail disponible, reçoit une rémunération de quatre (4) heures à taux simple de son salaire horaire.

11.11 Le travail supplémentaire effectué sur rappel est rémunéré selon les dispositions qui suivent :

a) Toute personne salariée qui revient sur les lieux du travail pour effectuer un travail supplémentaire est payée pour un minimum de quatre (4) heures à taux et demi (150%) de son salaire horaire.

b) Toutefois si le travail supplémentaire est effectué immédiatement avant ou immédiatement après la journée régulière de travail, elle est alors payée à taux et demi (150%) de son salaire horaire.

c) Lorsqu'une personne salariée est appelée en urgence pour un besoin immédiat, sa rémunération débutera à partir de la 31^e minute de la réception de l'appel.

11.12 Aux fins d'application du présent article, tout travail exécuté en temps supplémentaire en excédent de quinze (15) minutes et moins de trente (30) minutes sera calculé comme l'équivalent d'une demi-heure (0,5 h); et tout travail de plus de trente (30) minutes et de moins de soixante (60) minutes sera calculé comme l'équivalent d'une (1) heure et ainsi de suite pour le travail supplémentaire subséquent; le même principe sera appliqué dans le sens inverse, mais à taux régulier de son salaire horaire pour le calcul des retards.

11.13 Toute personne salariée a droit après chaque quatre (4) heures de travail en temps supplémentaire qui doit se prolonger au-delà de cette période, à une (1) heure payée au taux du temps supplémentaire en vigueur pour prendre un repas.

Toutefois, après quatre (4) heures de travail en temps supplémentaire, toute personne a droit à vingt-cinq (25) dollars pour prendre son repas. Cette disposition entre en vigueur uniquement lors de la signature de la convention collective.

Cette disposition s'applique uniquement lorsque la personne salariée est avisée durant son quart régulier de travail qu'elle doit effectuer du temps supplémentaire en continuité dudit quart.

11.14 Toute personne salariée peut cumuler en temps de congé le même nombre d'heures que celles effectuées en temps supplémentaire, majorées suivant le taux applicable jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) heures par année.

Aux fins d'application des présentes, l'année de référence pour l'accumulation des heures s'établit du 1^{er} janvier au 31 décembre de la même année. Le ou vers le 15 décembre de l'année, les heures non prises sont payées.

Toutefois, les personnes salariées temporaires ne peuvent cumuler du temps de congé sauf si elles sont sur un remplacement de plus de 30 jours (ou, pour les préposés aux télécommunications, un remplacement sur une équipe de travail).

Toutefois, les personnes salariées qui désirent transférer les heures non prises dans l'année suivante devront en faire la demande au plus tard le 1^{er} décembre.

La personne salariée qui le désire peut, avec un préavis de deux (2) semaines, se faire payer des heures de temps accumulé en remplissant le formulaire à cette fin; le paiement sera effectué sur la paie suivante.

La personne salariée auxiliaire et la personne salariée temporaire peuvent prendre du temps accumulé uniquement à l'extérieur de la période estivale du 20 juin au 30 août et de la période des fêtes du 15 décembre au 7 janvier.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including a large signature at the top, and several initials and smaller signatures below it.

La demande de prise de temps accumulé de la personne salariée doit être acheminée à son supérieur immédiat selon les modalités ci-dessous :

- 1 heure et moins à la fin du quart : Aucun délai
- 1 jour et moins : Au plus tard, à midi la veille
- Plus d'un jour : soixante-douze (72) heures avant la date prévue

Les demandes seront considérées selon l'ordre de leur réception, et ce, conformément au ratio prévu à l'annexe « N » de la présente convention collective.

11.15 En plus de son salaire régulier, la personne salariée assignée à suivre une formation a droit aux bénéfices suivants :

- a) Lorsque la formation a lieu à l'École Nationale de police, une heure et demie (1½) à taux supplémentaire pour l'aller et une heure et demie (1½) à taux supplémentaire pour le retour.
- b) Lorsque la formation a lieu ailleurs, et à plus de trente (30) kilomètres du territoire de la Régie, la personne salariée a droit au temps réel consacré au transport, et ce, au taux supplémentaire.
- c) En compensation pour le temps consacré à l'étude et aux travaux pratiques, et ce, uniquement pour un cours d'une semaine et plus, la personne salariée reçoit six (6) heures au taux supplémentaire pour une semaine.

ARTICLE 12 JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS

12.01 Selon l'horaire de la personne salariée régulière les jours suivants sont des jours chômés et payés à leur taux régulier :

- le Vendredi saint
- le lundi de Pâques
- la Journée nationale des patriotes
- la fête nationale (Saint-Jean-Baptiste)
- la fête du Canada
- la fête du Travail
- l'Action de grâces

À l'exclusion des jours de congé hebdomadaire, la période s'écoulant de la veille de Noël au lendemain du Jour de l'An inclusivement est considérée comme jours de fête chômés et payés.

12.02 Les autres jours proclamés fêtes civiques ou civiles ou tout autre jour devant remplacer l'un ou l'autre jour précité.

Les personnes salariées régulières bénéficient d'un minimum de quatorze (14) jours de fête chômés et payés par année civile. Si dans une année civile, on ne retrouve pas lesdits quatorze (14) jours, la différence sera accordée en congé flottant.

Aux fins du calcul des heures de congé férié auxquelles a droit la personne salariée régulière, le calcul s'effectue en fonction des heures quotidiennes rattachées à l'horaire qui lui est attribué, et ce, conformément à l'annexe « M ».

12.03 Si la fête nationale (Saint-Jean-Baptiste) coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé est reporté au lundi suivant; dans les cas contraires, elle est chômée et payée la journée à laquelle elle coïncide.

12.04 Si la fête du Canada coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé est reporté au lundi suivant. Si la fête du Canada coïncide avec un lundi ou un vendredi, cette journée sera chômée et payée. Si la fête du Canada coïncide avec un mardi, un mercredi ou un jeudi, le congé est reporté au lundi précédent.

Handwritten signatures and initials:
E.W.
R. 98
Other illegible initials and marks.

12.05

Toutefois, en compensation de l'introduction de l'horaire douze (12) heures et compte tenu du fait que les préposés aux télécommunications travaillent en moyenne trente-neuf (39) heures par semaine et sont rémunérés quarante (40) heures par semaine, l'Employeur paie à ces derniers, une compensation monétaire équivalente à dix (10) jours de douze (12) heures, pour les jours de fêtes chômés et payés aux autres personnes salariées couvertes par la présente convention collective en vigueur.

Cependant, le préposé aux télécommunications qui travaille sur un horaire de douze (12) heures peut reprendre, à taux simple de son salaire horaire, un de ces congés fériés à une date autre que celle prévue à l'article 12.01 et convenue avec son supérieur immédiat. Ces journées seront déduites de la compensation payable annuellement.

Cette compensation ou la balance de cette compensation est payable à la première paie du mois de décembre pour un montant équivalent aux jours de fête chômés et payés (à taux simple de son salaire horaire) accordés.

Les préposés aux télécommunications (relève intermédiaire) et les préposés aux télécommunications - accueil et alimentation doivent obligatoirement prendre les jours de fête chômés et payés aux dates prévues à la présente convention collective.

Sous réserve du 2^e paragraphe de l'article 12.01, lorsqu'une personne salariée est en congé hebdomadaire le vendredi ou le lundi et qu'un jour de fête chômé et payé coïncide avec ladite journée, le congé est reporté à une date à convenir entre la personne salariée et l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

12.06

La date de prise des congés flottants est déterminée après entente entre la personne salariée et le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans raison valable.

Toute demande de congé férié pour les préposés aux télécommunications ainsi que les congés fériés reportés et les congés flottants devra être effectuée au moins soixante-douze (72) heures à l'avance. La prise desdits congés est déterminée après entente entre la personne salariée et le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans raison valable, et ce, conformément au ratio prévu à l'annexe « N » de la présente convention collective.

ARTICLE 13 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

13.01 Les vacances annuelles sont accordées par ordre d'ancienneté selon les divisions et par section le tout, en application de l'annexe « N ».

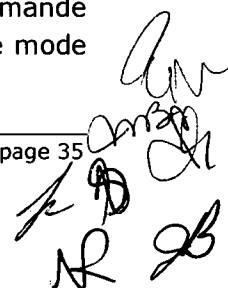
13.02 La durée des vacances annuelles auxquelles chaque personne salariée admissible a droit est basée sur la durée de son service continu au sein de l'Employeur, conformément au tableau ci-après :

Moins de 12 mois	1 jour par mois – maximum 10 jours
1 à 2 ans	10 jours
3 ans	15 jours
7 ans	20 jours
14 ans	25 jours
21 ans	26 jours
22 ans	27 jours
23 ans	28 jours
24 ans	29 jours
25 ans	30 jours
31 ans	31 jours
32 ans	32 jours
33 ans	33 jours
34 ans	34 jours
35 ans et plus	35 jours

Aux fins du calcul des heures de congé annuel auxquelles a droit la personne salariée régulière et auxiliaire, le calcul s'effectue en fonction des heures quotidiennes rattachées à l'horaire qui lui est attribué, et ce, conformément à l'annexe « M ».

Lors de l'année de changement du ratio des vacances de deux (2) à trois (3) semaines ou de trois (3) à quatre (4) semaines ou de quatre (4) à cinq (5) semaines pour une personne salariée donnée, cette dernière aura droit à une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de vacance additionnelle par mois de service continu compté entre sa date d'entrée en service et le 1^{er} janvier subséquent avec un maximum de cinq (5) jours de vacances par année.

13.03 La rémunération du congé annuel payé est remise, sur demande de la personne salariée, avant son départ pour son congé annuel payé et si aucune demande n'est faite par la personne salariée, la rémunération est versée selon le mode actuel.



13.04 Le congé annuel payé peut se prendre en tout temps dans l'année où il est dû.

13.05 Aux fins de calcul de congé annuel payé, la période de services continus donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1^{er} janvier d'une année au 31 décembre de la même année. Il est entendu que toutes absences prévues à la présente convention collective n'interrompent pas le service continu.

Malgré ce qui précède, un employé qui n'a aucunement travaillé pendant une période de douze (12) mois continue cesse de cumuler ses bénéfices de vacances après cette période.

13.06 La personne salariée qui quitte le service de l'Employeur, a droit au paiement des jours de congé annuel payé accumulés, conformément aux dispositions des articles précédents, plus la proportion du congé annuel payé auquel la personne salariée a droit pour l'année contractuelle en cours.

13.07 Lorsqu'une personne salariée est absente de son travail pour l'une ou l'autre des articles prévus à la convention collective, avant le début de son congé annuel payé, elle peut reporter à une date ultérieure sans toutefois déplacer le choix des congés annuels payés des autres personnes salariées; les nouvelles dates de congé annuel payé sont déterminées après entente entre l'Employeur et la personne salariée concernée.

Toutefois, lorsque la personne salariée auxiliaire est absente de son travail pour l'une ou l'autre des articles prévus à la convention collective, il est entendu que l'Employeur paie à la personne salariée auxiliaire les jours non utilisés qui restent à son crédit, et ce, le ou vers le 15 décembre de l'année courante.

13.08 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours d'une période de congé annuel payé, ce congé annuel est selon le choix de la personne salariée régulière, ajouté à son congé annuel payé ou reporté à une date ultérieure, et ce, à l'intérieur de l'année de la prise des vacances, après entente avec son supérieur immédiat.

13.09 Les personnes salariées procèdent au choix des dates de congé annuel payé par ordre d'ancienneté, et ce, pour chaque division et section concernée, selon ce qui suit :

- a) Du 15 mars au 1^{er} avril de chaque année pour les vacances prises entre le 1^{er} mai et le 31 décembre. L'Employeur devra confirmer le choix de vacances aux personnes salariées au plus tard le 15 avril.
- b) Du 15 octobre au 1^{er} novembre pour les congés pris entre le 1^{er} janvier et le 30 avril. L'Employeur devra confirmer le choix de vacances aux personnes salariées au plus tard le 15 novembre.

Les dates de congé annuel payé ne peuvent être changées qu'après entente entre l'Employeur et la personne salariée concernée.

- 13.10 Toute personne salariée qui a obtenu un poste dans une autre section ou division après avoir choisi ses vacances conserve son choix.
- 13.11 Une personne salariée peut demander, et obtenir d'anticiper ses vacances de l'année suivante en tout ou en partie, après entente avec son supérieur immédiat. Telle demande doit être faite au moins trente (30) jours à l'avance.
- 13.12 Les congés annuels se prennent à raison de semaine complète pour un maximum de trois (3) semaines consécutives, sauf pour les préposés aux télécommunications sur l'horaire douze (12) heures dont le maximum est de trois (3) séquences comprises entre deux (2) congés hebdomadaires.

La personne salariée peut décomposer, à raison d'une (1) journée minimum à la fois, dix (10) jours de vacances. Il est convenu que le résiduel ne doit pas faire en sorte d'octroyer des jours décomposables supplémentaires. Ce résiduel devra être combiné à des semaines complètes de vacances.

Lorsqu'il y a un congé hebdomadaire ou un congé férié chômé à l'intérieur d'une semaine de vacances prévue, si la personne salariée désire prendre une journée de vacances soit immédiatement avant ou après cette semaine de vacances, ladite journée ne sera pas considérée comme étant une journée décomposable. Cette journée sera accordée pourvu qu'elle n'empêche pas un autre salarié de prendre la semaine complète de vacances.

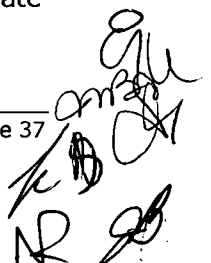
Les semaines complètes de congés annuels payés ont préséance sur les congés annuels décomposables pourvu qu'elles n'affectent pas l'article 13.10, et ce, conformément au ratio prévu à l'annexe « N » de la présente convention collective.

Toutefois, durant les mois de juin, juillet et août, une personne salariée pourra prendre une quatrième (4^e) semaine ou séquence additionnelle, si elle y a droit, après entente avec son supérieur immédiat. En dehors des mois ci-dessus énumérés, la personne salariée peut prendre plus de trois (3) semaines ou séquences consécutives, si elle y a droit.

La personne salariée auxiliaire peut prendre ses congés annuels payés uniquement à l'extérieur de la période estivale du 20 juin au 30 août et de la période des fêtes du 15 décembre au 7 janvier.

Les demandes de vacances, autres que celles prévues selon l'article 13.09, doivent être acheminées à son supérieur immédiat selon les modalités ci-dessous :

- 1 jour et moins : Au plus tard, à midi la veille
- Plus d'un jour : soixante-douze (72) heures avant la date prévue



13.13

Pour la personne salariée temporaire ou temporaire surnuméraire, l'indemnité compensatoire équivaut à quatre pour cent (4%) pour deux (2) semaines, six pour cent (6%) pour trois (3) semaines, huit pour cent (8%) pour quatre (4) semaines, etc., et cette indemnité est versée à chaque période paie.

ARTICLE 14 CONGÉS SOCIAUX ET ABSENCES AUTORISÉES

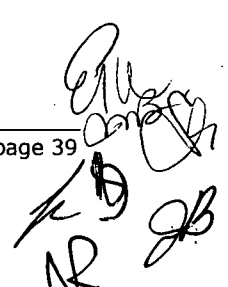
14.01 La personne salariée régulière bénéficie d'un congé rémunéré dans les cas suivants :

- a) lors de son mariage : cinq (5) jours ouvrables;
- b) lors du mariage d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, du frère, de la sœur, du père, de la mère : une (1) journée ouvrable;
- c) lors de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsqu'une interruption de grossesse survient à compter de la 20^{ème} semaine de grossesse, elle aura droit à un maximum de cinq (5) jours ouvrables s'il le désire dont deux (2) rémunérés. Toutefois, l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter que deux (2) journées ouvrables sans salaire, plus un (1) jour ouvrable lors du baptême de son enfant;
- d) lors du décès du conjoint, de son enfant ou celui du conjoint, de son père ou de sa mère : cinq (5) jours ouvrables, et lors du décès d'un ex-conjoint et parent d'un même enfant mineur, de son frère, de sa sœur, du père ou de la mère du conjoint, bru, gendre, d'un grand-parent, petit enfant ou d'un petit-enfant du conjoint : trois (3) jours ouvrables;
- e) lors du décès du beau-frère ou de la belle-sœur : deux (2) jours ouvrables;
- f) Obligations familiales : deux (2) jours pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant;

Lorsqu'une personne salariée s'absente dans l'appréhension d'un décès imminent de l'une des personnes prévues au paragraphe 14.01 d), elle peut puiser dans une de ses banques prévues à la convention collective pour de telles absences, à l'exception de celles prévues au présent article.

Dans la computation des jours d'absences prévus ci-dessus, tous les jours sont comptés, à partir de la date de l'événement, à l'exception du congé du mariage, lequel doit être pris en conformité avec l'article 14.01 a).

Malgré les dispositions prévues au paragraphe 14.01 d), la personne salariée peut choisir d'utiliser un (1) des jours de congé que lui accorde ce paragraphe lorsque l'enterrement ou la crémation a lieu à l'extérieur des délais prévus à l'alinéa 14.01 d), pour y assister.



g) Juré et témoin

La personne salariée appelée à agir comme juré ou témoin, dans une cause impliquant l'Employeur et dans laquelle la personne salariée n'est pas une des parties impliquées, ne doit subir aucune perte de salaire et l'Employeur maintient son salaire comme si elle avait normalement travaillé pendant la durée de son absence, mais ladite personne salariée doit rembourser à l'Employeur tout honoraire qu'elle peut recevoir comme juré ou témoin.

Cependant, pour la personne salariée temporaire ou temporaire surnuméraire, le salaire versé ne doit en aucun cas dépasser la période d'emploi prévue pour la personne salariée.

- 14.02 La personne salariée, qui se présente ou qui est déjà au travail et que l'Employeur retourne à domicile, pour une cause relevant de l'Employeur, est payée pour sa journée normale de travail sans réduction de salaire.
- 14.03 Dans le cas du décès du conjoint, de la conjointe, du fils ou de la fille (de la personne salariée ou de son conjoint), du père, de la mère, de son ex-conjoint et parent d'un même enfant mineur, la personne salariée peut prendre un congé sans traitement, et ce, après entente avec la direction immédiate.
- 14.04 Dans tous les cas, la personne salariée doit avertir son supérieur immédiat avant son départ et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 14.05 Les journées de congé prévues au présent article n'incluent pas les vacances.
- 14.06 Dans tous les cas susmentionnés nécessitant un déplacement de plus de deux cents (200) kilomètres de son domicile, la personne salariée a droit à un (1) jour de congé additionnel payé.

ARTICLE 15 ABSENCES PAYÉES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT NON OCCUPATIONNEL

15.01 Le premier janvier de chaque année, dans le cas de maladie ou d'accident non occupationnel, toute personne salariée régulière a droit à un crédit d'une (1) journée pour chaque mois de service, et ce, jusqu'à concurrence de douze (12) jours par année.

Aux fins du calcul des heures d'absences maladie ou d'accident non occupationnel auxquels a droit la personne salariée régulière, le calcul s'effectue en fonction des heures quotidiennes rattachées à l'horaire qui lui est attribué, et ce, conformément à l'annexe « M ».

15.02 Ces journées payées pour absence en cas de maladie ou accident non occupationnel ne sont pas cumulatives d'année en année. Le ou vers le 15 décembre de l'année courante, l'Employeur paie à la personne salariée les jours non utilisés qui restent à son crédit.

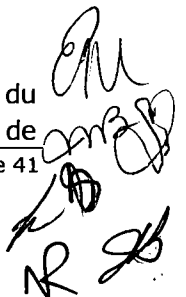
Cependant, après demande écrite faite au 15 novembre à l'Employeur, la personne salariée peut demander que les sommes accumulées dans sa banque de l'année en cours soient transférées dans une banque de cotisations volontaires si le régime le permet ou tout autre fonds (REER) selon les règles fiscales.

Un (1) mois entier de services continus signifie un (1) mois de calendrier pendant lequel la personne salariée a travaillé tous les jours ouvrables, en tenant compte des absences prévues par la présente convention collective ou autorisée par l'Employeur, lesquelles n'interrompent pas le service continu.

15.03 Après trois (3) jours consécutifs d'absence en maladie ou dans les cas où l'Employeur a des motifs de croire qu'une personne salariée n'est pas apte à travailler pour cause de maladie, l'Employeur peut faire examiner la personne salariée malade par un médecin de son choix, et par la suite, au besoin. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle la personne salariée peut reprendre le travail. L'Employeur assume les frais liés à un tel examen et la personne salariée, à moins d'avoir un certificat médical attestant son incapacité de conduire son véhicule automobile, doit utiliser ledit véhicule et les frais de déplacement seront rémunérés selon la politique de la Régie.

La personne salariée a le droit également de soumettre l'avis de son propre médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, les deux médecins s'entendent sur la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. Les honoraires du troisième médecin sont payés en parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

Dans l'éventualité où les deux médecins ne s'entendent pas sur le choix du troisième médecin, les deux médecins proposeront dans les dix (10) jours de



la demande qui leur sera faite, chacun deux (2) noms de médecins dont l'expertise est reconnue dans la spécialité recherchée, et le Syndicat et l'Employeur procéderont à un tirage au sort parmi ces quatre médecins.

Si la personne salariée n'est pas absente en maladie lorsqu'elle doit subir une évaluation médicale à la demande de l'Employeur ou un arbitrage médical, tel que ci-dessus, elle est rémunérée au taux du temps supplémentaire avec le minimum applicable de quatre (4) heures si la rencontre avec le médecin n'a pas lieu durant ses heures de travail.

15.04 Dans le cas de maladie dans la famille de la personne salariée, il est loisible à la personne salariée d'utiliser son crédit en maladie ou accident non occupationnel.

15.05 La personne salariée peut utiliser sa banque en crédit de maladie (3 jours maximum) pour des raisons personnelles, d'au moins une demi-journée (1/2) à la fois.

15.06 Lors de la mise à la retraite, de la démission, du renvoi ou du décès, la personne salariée ou ses ayants droit bénéficient du solde non utilisé des jours de maladie accumulés à son crédit payable de la façon suivante, au taux du salaire de sa fonction régulière au moment de sa cessation d'emploi pour les jours non utilisés.

15.07 L'Employeur avance à la personne salariée les prestations d'assurance salaire auxquelles elle a droit, tant qu'il n'est pas établi qu'elle est apte à revenir au travail. En contrepartie, la personne salariée remet à l'Employeur les prestations qu'elle reçoit de l'assureur, le cas échéant, à défaut par ce dernier de payer l'Employeur directement. Advenant contestation du droit aux prestations d'assurance salaire, l'Employeur continue d'avancer les sommes jusqu'à ce que le litige soit définitivement réglé ou que la personne salariée soit de retour au travail, à la première des deux éventualités. La personne salariée doit rembourser à l'Employeur les sommes que l'assureur n'aura pas à payer au terme d'un règlement final du litige. Lorsqu'il y a arbitrage médical, l'Employeur continue d'avancer à la personne salariée l'équivalent des prestations d'assurance salaire jusqu'à la décision de l'arbitre médical. La présente disposition ne s'applique pas si la personne salariée ne fournit pas les documents et informations requis par l'Employeur ou l'assureur pour le traitement du dossier.

Dans le cas où une personne salariée devrait rembourser les sommes à l'Employeur, à moins d'entente avec l'Employeur, la personne salariée rembourse une somme égale à dix pour cent (10%) de son salaire net à chaque période de paie.

15.08 a) Dans le cas où le médecin d'une personne salariée recommande son retour progressif, l'Employeur et le Syndicat doivent accommoder la personne salariée concernée en conséquence et lui permettre un tel retour suivant

les recommandations dudit médecin, sous réserve du droit de l'Employeur d'obtenir l'avis de son propre médecin et de recourir à l'arbitrage médical prévu à la présente convention collective, si les deux médecins diffèrent d'opinion, la personne salariée conserve tous ses droits et privilèges et ne doit subir aucune baisse de traitement.

b) La personne salariée qui ne peut pas effectuer ses tâches régulières en raison des limitations fonctionnelles émises par son médecin traitant peut être assignée à des tâches qui respectent celles-ci.

15.09 Sous réserve de l'article 15.10, la personne salariée a droit au crédit de jours en absence maladie malgré toute absence prévue par la présente convention collective ou autorisée par l'Employeur.

15.10 Toutefois, après six (6) mois d'absence continus, la personne salariée n'accumule plus de jours d'absence maladie.

15.11 Sur demande, la personne salariée doit fournir dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent l'heure où elle doit entrer au travail, un certificat médical indiquant la nature de la maladie et la date probable de retour au travail. Le certificat médical ne peut être demandé à la personne salariée qu'après trois (3) jours d'absence consécutifs en maladie.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature at the top, a signature below it, and several initials (R, B, S) at the bottom.

ARTICLE 16 CONGÉ DE MATERNITÉ, D'ADOPTION, DE PATERNITÉ ET PARENTAL

SECTION I Congé de maternité

16.01 Congé de maternité :

- a) La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines.
- b) Elle doit aviser le service des ressources humaines deux (2) semaines avant la date de son départ en présentant un certificat médical de son médecin traitant ou un rapport écrit signé par une sage-femme, indiquant la date probable de la naissance.

16.02 La personne salariée qui a accumulé cent vingt (120) jours travaillés et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, est déclarée admissible à de telles prestations a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- a) Une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pourcent (95%) de sa paie hebdomadaire brute et la prestation d'assurance parentale qu'elle reçoit ou pourrait recevoir durant les vingt (20) semaines du congé de maternité.
- b) Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance parentale qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et d'autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.
- c) Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité en prestations d'assurance parentale, indemnité et toute autre rémunération ne peut cependant pas excéder quatre-vingt-quinze pourcent (95%) de la paie régulière hebdomadaire brute versée par l'Employeur.

16.03 Congé prolongé :

La personne salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans. Dans ce cas, elle doit aviser par écrit la direction immédiate de son désir d'exercer ce privilège, au moins un (1) mois avant l'expiration prévue de son congé de maternité.

La personne salariée qui prolonge son congé de maternité par un congé sans solde peut réintégrer son poste en tout temps. Si ce poste a été aboli, l'Employeur la replace à un poste équivalent.

16.04 La personne salariée exclue de bénéficier des prestations d'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

16.05 Dans les cas prévus à l'article 16.02, l'indemnité due est versée par l'Employeur lorsque l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale a fourni les preuves qu'elle reçoit des prestations d'assurance parentale. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuve, un état ou un relevé des prestations, un talon du mandat ainsi que des renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale à l'Employeur. Le versement des indemnités est versé à la personne salariée à chaque période de paie.

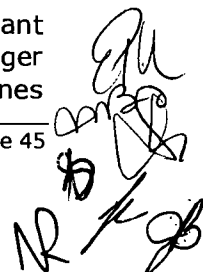
16.06 Les indemnités de congé de maternité prévues à l'article 16.02 sont versées uniquement à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale.

16.07 Si la personne salariée ne présente pas l'avis requis tel que mentionné ci-dessus, elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date probable de la naissance et bénéficier du congé de maternité.

16.08 La répartition des semaines de congé avant et après la naissance est à la discrétion de la personne salariée concernée, à l'intérieur des limites suivantes :

- La personne salariée peut quitter son travail en tout temps à compter de la seizième (16^e) semaine avant la date probable de la naissance et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement ou, si la naissance survient après le 1^{er} janvier 2021, se termine au plus tard 20 (vingt) semaines après la semaine de l'accouchement. Toutefois, la personne salariée doit déroger de son choix sur avis du médecin de l'Employeur, si son état de santé l'exige.
- Sous réserve du congé parental prévu aux présentes ou à la *Loi sur l'assurance parentale*, la date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle la personne salariée a quitté son travail, pourvu que la durée du congé ne soit pas inférieure à la durée du congé de maternité.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'Employeur peut exiger de la personne salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines



suyant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler. L'Employeur se réserve le droit de vérifier l'état de santé de la personne salariée.

16.09 La personne salariée enceinte qui n'a pas encore droit de quitter le travail pour prendre son congé de maternité, mais qui doit s'absenter en raison d'un mauvais état de santé relié à sa grossesse peut être rémunérée conformément aux dispositions relatives à l'absence en maladie et au régime d'assurance collective.

Nonobstant ce qu'il précède, pour la personne salariée auxiliaire, seules les dispositions relatives au régime d'assurance collective s'appliquent.

Cependant, ces dispositions cessent normalement de s'appliquer à partir du début de la deuxième (2^e) semaine précédant la date probable de la naissance ou durant toute période au cours de laquelle la personne salariée reçoit des prestations de maternité en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

16.10 Moyennant une demande accompagnée de la présentation d'un certificat médical et l'approbation préalable du médecin de l'Employeur, la personne salariée accomplissant une tâche comportant des dangers physiques pour elle ou le fœtus peut être assignée dans une autre fonction ou retournée à la maison.

16.11 Dans l'éventualité où l'Employeur ne possède aucune fonction disponible pour assigner la personne salariée en retrait préventif, l'Employeur pourra retourner l'employée à la maison à la condition que le retrait préventif soit accepté par la CNESST et le département de santé communautaire et que la CNESST accepte de verser l'indemnité reconnue par la loi; dans un tel cas, la personne salariée est rémunérée selon les modalités prévues à la loi. Le retrait préventif prend fin à la quatrième (4^e) semaine avant la date probable de la naissance lorsque la personne salariée est admissible aux prestations d'assurance parentale. Advenant que la personne salariée n'est pas admissible aux prestations d'assurance parentale, le retrait préventif prend fin à la date probable de la naissance.

16.12 Pendant le congé de maternité ou le retrait préventif, la personne salariée continue d'accumuler l'ancienneté, ses vacances, et demeure admissible au régime complémentaire de retraite et au régime d'assurance à la condition qu'elle paye sa quote-part.

16.13 À son retour au travail, l'Employeur doit la réintégrer dans la fonction qu'elle occupait au moment de son départ ou dans une fonction qu'elle aurait obtenue, n'eût été de son congé.

Dans le cas d'une promotion, elle se voit reconnaître tous les droits attachés à son nouveau poste à la date de son retour au service. Sa période de familiarisation débute à son retour au service.

16.14 En raison d'un mauvais état de santé relié à son accouchement, la personne salariée peut immédiatement après son congé de maternité, selon le choix du régime, bénéficier de l'application des dispositions relatives à l'absence en maladie et au régime d'assurance collective. Cette disposition s'applique lorsque la personne salariée avait prévu de revenir au travail à la suite de son congé de maternité. Advenant que la personne salariée avait prévu bénéficier du congé parental, cette disposition s'appliquerait à la date prévue du retour au travail soit à la suite du congé parental.

Nonobstant ce qu'il précède, pour la personne salariée auxiliaire, seules les dispositions relatives au régime d'assurance collective s'appliquent.

16.15 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de la naissance, la personne salariée peut être rémunérée conformément aux dispositions relatives à l'absence en maladie et au régime d'assurance collective.

Nonobstant ce qu'il précède, pour la personne salariée auxiliaire, seules les dispositions relatives au régime d'assurance collective s'appliquent.

16.16 Si la personne salariée accouche d'un enfant mort-né ou qu'il y a interruption de grossesse après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de la naissance, la personne salariée a droit aux mêmes prestations qu'en cas de maternité.

16.17 À la fin de son congé de maternité, deux (2) semaines après son retour au travail, la personne salariée reçoit, sur présentation de la preuve des prestations d'assurance emploi reçues pendant sa maternité, un montant forfaitaire équivalent à cinq (5) semaines de prestations.

16.18 Durant le congé de maternité, la personne salariée ne pourra recevoir un revenu supérieur à son traitement net.

SECTION II Congé de paternité

16.19 Congé de paternité :

- a) Une personne salariée peut bénéficier d'un congé de paternité selon les dispositions prévues au Régime québécois d'assurance parentale.
- b) Ce congé est exclusif au père.
- c) Durant le congé de paternité, la personne salariée est présumée être sans solde pour le service et elle ne reçoit que les prestations prévues au Régime québécois d'assurance parentale. Par contre, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté, ses vacances et demeure admissible au régime complémentaire de retraite et au régime d'assurance à la condition qu'elle paye sa quote-part.

- d) Afin de bénéficier de ce congé, la personne salariée doit prévenir l'Employeur au moins trois (3) semaines avant de se prévaloir d'un tel congé.
- e) Le nombre maximal de semaines de paternité est de trois (3) ou cinq (5) semaines, selon le régime choisi par la conjointe. De plus, ce congé peut se prendre à partir de la semaine de la naissance de l'enfant, mais ne peut excéder la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivante celle de la naissance de l'enfant ou, si la naissance survient après le 1^{er} janvier 2021, ne peut excéder la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant celle de la naissance de l'enfant. Les semaines peuvent être séparées, mais elles ne peuvent pas être subdivisées en jour sauf pour la personne salariée auxiliaire dont les semaines doivent être prises en continue.

À la fin du congé, la personne salariée reprend le poste de la fonction qu'elle occupait au moment de son départ ou d'une fonction équivalente si son poste n'existe plus.

SECTION III Congé parental

16.20 Congé parental :

- a) Une personne salariée peut bénéficier d'un congé parental pouvant aller jusqu'à trente-deux (32) semaines selon les dispositions prévues au Régime québécois d'assurance parentale.
- b) Ce congé peut être partagé entre les deux (2) parents.
- c) Durant le congé parental, la personne salariée ne reçoit que les prestations prévues au Régime québécois d'assurance parentale. Par contre, elle continue d'accumuler son ancienneté, ses vacances et demeure admissible au régime complémentaire de retraite et au régime d'assurance collective aux conditions suivantes :
- Qu'elle soit admissible et reçoive des prestations de l'assurance parentale;
 - Qu'elle paye sa quote-part.
- d) Afin de bénéficier de ce congé, la personne salariée doit aviser l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et spécifier la durée du congé.
- e) Le congé parental peut commencer la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance de l'enfant ou, si la naissance survient après le 1^{er} janvier 2021, se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance de l'enfant.

À la fin du congé, la personne salariée reprend le poste de la fonction qu'elle occupait au moment de son départ ou d'une fonction équivalente si son poste n'existe plus.

SECTION IV Congé pour adoption

16.21 Congé pour adoption :

- a) Une personne salariée peut bénéficier d'un congé pour adoption selon les dispositions prévues au Régime québécois d'assurance parentale.
- b) Ce congé peut être partagé entre les deux (2) parents.
- c) Durant le congé pour adoption, la personne salariée qui désire bénéficier d'un congé pour adoption est présumée être sans solde pour le service et elle ne reçoit que les prestations prévues au Régime québécois d'assurance parentale. Par contre, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté, ses vacances et demeure admissible au régime complémentaire de retraite et au régime d'assurance à la condition qu'elle paye sa quote-part.
- d) Afin de bénéficier de ce congé, la personne salariée doit aviser l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et spécifier la durée du congé.
- e) La date du début du congé pour adoption dépend du type d'adoption selon le Régime québécois d'assurance parentale et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la date à laquelle l'enfant a été confié à la personne salariée ou, si l'adoption survient après le 1^{er} janvier 2021, se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la date à laquelle l'enfant lui a été confié.

À la fin du congé, la personne salariée reprend le poste de la fonction qu'elle occupait au moment de son départ ou d'une fonction équivalente si son poste n'existe plus.

SECTION V Congé sans solde suite à la naissance ou adoption d'un enfant

16.22 Congé sans solde suite à la naissance ou adoption d'un enfant :

- a) Une personne salariée a droit de se prévaloir d'un congé sans solde d'au plus de cinquante-deux (52) semaines continues. Le congé sans solde peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié à la personne salariée. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui ait été confié. Dans le cas où la naissance ou l'adoption survient après le 1^{er} janvier 2021, il se termine au plus tard soixante-dix-huit

(78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaine après que l'enfant lui ait été confié

Dans le cas de l'adoption, le congé peut débuter, à la demande de la personne salariée, avant que l'enfant lui soit confié, exceptionnellement lors de l'adoption d'un enfant d'un pays étranger.

Toutefois, le congé parental peut, dans le cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié à la personne salariée.

- b) Ce congé sans solde peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.

Toutefois, si la personne salariée a l'intention de revenir au travail avant l'expiration de son congé parental ou additionnel sans paie, elle doit aviser la direction immédiate au moins trente (30) jours à l'avance.

- c) Pendant ce congé sans solde, la personne salariée n'accumule que son ancienneté et son expérience jusqu'à la fin de son congé sans traitement.
- d) Pour la durée de son congé, la personne salariée peut continuer de contribuer au régime d'assurance collective et au régime complémentaire de retraite à la condition d'assumer la totalité des primes (prime employeur et employé).

À la fin du congé, la personne salariée reprend le poste de la fonction qu'elle occupait au moment de son départ ou d'une fonction équivalente si son poste n'existe plus.

ARTICLE 17 ACCIDENT DE TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE ET LÉSIONS PROFESSIONNELLES

17.01 Préambule

La personne salariée victime d'une lésion professionnelle reçoit de l'Employeur, tant que la lésion n'est pas consolidée, les prestations ci-après :

- a) Sous forme d'avance, un montant correspondant à l'indemnité de remplacement de revenu à laquelle elle a droit en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- b) Un montant correspondant à la différence entre cette indemnité et son salaire net. L'objet de la présente disposition est de faire en sorte que la personne salariée ne reçoive ni plus ni moins que le salaire qu'elle recevait lorsqu'elle était au travail.

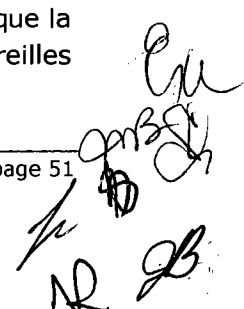
En considération de ce qui précède, la personne salariée cède, transporte et remet à l'Employeur la compensation qui lui est accordée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

17.02 Aux fins du présent article, le salaire net s'entend du traitement de la personne salariée fixé par la convention collective en regard de sa classification, le tout diminué des prélèvements faits aux fins de l'impôt et des régimes publics dont remise est faite au gouvernement. Ce salaire est ajusté en fonction des augmentations de salaire subséquentes.

17.03 Est déduite du montant prévu à l'article 17.01 b), la cotisation syndicale et remise en est faite au Syndicat.

17.04 Il appartient à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) de décider selon la Loi si l'accident subi ou la maladie contractée l'a été dans l'exercice de ses fonctions, de la date à laquelle la personne salariée peut reprendre son travail et de l'incapacité de la personne salariée s'il y a lieu. Cependant, dans les cas de contestations au niveau de la CNESST, l'Employeur ne pourra interrompre le paiement du salaire de la personne salariée, tel que ci-dessus durant son absence à moins d'une décision de dernière instance défavorable à la personne salariée rendue par la CNESST ou, si appel, par le Tribunal administratif du travail (TAT).

Si la CNESST ou ledit TAT, le cas échéant, ne reconnaît pas ou ne reconnaît qu'en partie la réclamation de la personne salariée, l'Employeur peut se rembourser du trop versé en prélevant, à même le salaire de la personne salariée, les sommes dont elle sera redevable jusqu'à concurrence de la portion saisissable de son salaire par période de paie ou à même les indemnités que la personne salariée pourrait retirer de l'assurance groupe en pareilles circonstances.



L'Employeur ne pourra cependant le faire qu'une fois la réclamation de la personne salariée jugée en dernier ressort selon la loi.

Les moyens de recouvrement prévus au paragraphe précédent n'empêchent en rien d'utiliser les recours de droit commun si ceux mentionnés aux présentes étaient ou devenaient inefficaces.

- 17.05 La personne salariée victime d'une lésion professionnelle a droit de réintégrer ses fonctions habituelles avec tous les bénéfices ou avantages, dès qu'elle est suffisamment rétablie pour exécuter l'ensemble des tâches de sa fonction, et ce, pour un délai de quarante-huit (48) mois. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'offrir un travail léger à la personne salariée qui est en mesure de le faire et la personne salariée devra exécuter le travail. Le présent article s'applique uniquement dans le cas d'une incapacité temporaire.
- 17.06 Lorsque la lésion est consolidée et que la personne salariée demeure incapable d'exercer l'emploi qu'elle occupait avant la survenance de la lésion professionnelle suite à une décision de la CNESST en ce sens, l'Employeur tentera dans les limites de son obligation d'accommodement de lui confier, au sein de l'Employeur, des tâches adaptées à sa situation, à des conditions convenues avec elle et le Syndicat, même si elles sont différentes de celles apparaissant à la convention collective.
- 17.07 Dans le présent article, les termes « *lésion professionnelle* », « *lésion consolidée* » ou « *consolidation* », « *indemnité de remplacement de revenus* » ont la même signification que dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (RLRQ, chapitre A-3.001).
- 17.08 La personne salariée intimée ou convoquée comme témoin devant les diverses instances de la CNESST est libérée sans perte de traitement ou payée à taux et demi (150%) de son salaire horaire, avec le minimum applicable, si la rencontre ou l'audition a lieu en dehors des heures normales de travail de la personne salariée. La présente disposition s'applique aussi lors d'une rencontre préparatoire avec le procureur de la personne salariée.
- 17.09 Dans le cas d'un retour progressif, l'Employeur s'engage à respecter les recommandations médicales de la personne salariée pour sa réintégration au travail.
- 17.10 Dans tous les cas où le médecin d'une personne salariée recommande son retour progressif, l'Employeur et le Syndicat doivent accommoder la personne salariée concernée en conséquence et lui permettre un tel retour suivant les recommandations dudit médecin, sous réserve du droit de l'Employeur d'obtenir l'avis de son propre médecin et de recourir à l'arbitrage médical prévu à la présente convention collective, si les deux (2) médecins diffèrent d'opinion. La personne salariée conserve tous ses droits et privilèges et ne doit subir aucune baisse de traitement.

ARTICLE 18 ANCIENNETÉ

18.01 La personne salariée à l'essai (article 3.01 b)) acquiert son droit d'ancienneté à la fin de ladite période d'essai et son ancienneté rétroagit au premier jour de sa période d'essai.

Toutefois, lorsque la personne salariée provient de la liste de rappel et qu'elle obtient un poste en vertu de l'article 19.03, son droit d'ancienneté s'acquiert à la fin de la période de familiarisation prévue à l'article 19.04 et pour établir sa date d'ancienneté, les heures travaillées par ladite personne salariée seront divisées par le nombre d'heures prévu pour une semaine normale de travail dans le poste qu'elle occupe et la date d'ancienneté sera établie à rebours.

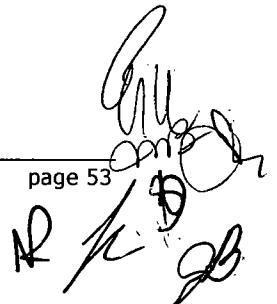
En ce qui a trait au passage d'une personne salariée temporaire à une personne salariée auxiliaire, son droit d'ancienneté s'acquiert au moment de son changement de statut et pour établir sa date d'ancienneté, les heures travaillées par ladite personne salariée seront divisées par le nombre d'heures prévu pour une semaine normale de travail dans le poste qu'elle occupe et la date d'ancienneté sera établie à rebours.

18.02 Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois, en jours et en heures de service auprès de l'Employeur, de toute personne salariée régie par les présentes.

18.03 Préambule

La personne salariée perd son droit d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants, à l'exception de l'alinéa e) pour laquelle situation la personne salariée perd seulement son ancienneté :

- a) si elle quitte volontairement son emploi;
- b) si elle est congédiée pour cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur;
- c) si elle est absente en maladie autre qu'une lésion professionnelle pour une période continue excédant quarante-huit (48) mois, à moins que cette période ne soit prolongée par l'Employeur, auquel cas, la personne salariée conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler;
- d) si elle ne se présente pas au travail et ne donne pas, dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent le début de son absence, une raison suffisante pour la motiver, à moins d'avoir un motif valable, dont le fardeau de preuve incombe à la personne salariée;



e) si elle occupe un autre emploi à temps complet ailleurs qu'à la Régie et qui fait en sorte qu'elle n'est plus en mesure d'offrir des disponibilités suffisantes.

18.04 Si une personne salariée est promue hors de l'unité de négociation, elle continue à accumuler son ancienneté pendant une période maximale de douze (12) mois et elle continue de payer sa cotisation syndicale. Toutefois, à l'expiration de ladite période, cette personne salariée ne peut plus se prévaloir de ses droits d'ancienneté.

Cependant, la personne salariée peut, à l'intérieur de la période de douze (12) mois précitée, revenir au poste qu'elle détenait avant sa promotion, et ce, avec tous ses droits et privilèges.

Lorsqu'une personne salariée est réintégrée dans l'unité d'accréditation après ce délai, elle conservera la date d'embauche reconnue par l'Employeur aux fins de son statut et de ses avantages sociaux. Aux fins d'un mouvement de personnel, de temps supplémentaire et les choix des dates de vacances, son ancienneté sera la date à laquelle elle a été réintégrée à l'unité d'accréditation.

18.05 L'annexe « A » de la présente convention collective constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées au service de l'Employeur, à cette même date.

L'Employeur s'engage à mettre à jour et à afficher à un endroit en vue, au tout début de chaque année, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties ainsi que toute addition par suite de nouvelles embauches et toute soustraction à la suite de départ apportent automatiquement un amendement à l'annexe « A ».

ARTICLE 19 POSTES VACANTS

19.01 Dans tous les cas de poste vacant ou lors de la création d'un nouveau poste régi par la présente convention collective, l'Employeur doit, dans les trente (30) jours de calendrier, afficher le poste pendant dix (10) jours ouvrables. Les personnes salariées intéressées doivent faire part, par écrit, dans ce délai, de leur candidature pour le poste en question à l'Employeur.

L'Employeur doit, dans les délais prévus au paragraphe précédent, afficher le poste vacant ou l'abolir et aviser le Syndicat d'une telle décision.

L'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des candidats, et ce, le jour suivant la fin de la période d'affichage.

À la fin de la période d'affichage, la personne salariée qui a obtenu le poste reçoit le salaire prévu pour son nouveau poste au moment de son entrée en fonction.

Toutefois, si la personne salariée n'est pas entrée en fonction à l'expiration d'un délai de trente (30) jours calendrier suivant la fin de l'affichage, elle recevra alors la rémunération en fonction de son nouveau poste. Le présent paragraphe ne s'applique pas à la personne salariée qui a obtenu un poste alors qu'elle était absente du travail et qu'elle n'est pas revenue au travail avant l'expiration dudit délai de trente (30) jours calendrier.

19.02 À cette fin, l'Employeur affiche dans chaque lieu de travail, un avis durant dix (10) jours ouvrables. Cet avis indique exclusivement le titre du poste, le nombre de poste disponible, le taux de salaire, les heures de travail, une description sommaire du poste, ainsi que la division où se trouve le poste vacant ou nouvellement créé. Une copie de l'avis est transmise au Syndicat.

Tous les affichages seront envoyés par courriel à l'ensemble du personnel. Les personnes salariées absentes de leur travail au moment de l'affichage, et dont le retour n'est pas prévu avant la fin dudit affichage, ont la responsabilité de vérifier régulièrement leur boîte de courriel.

Le Syndicat peut au nom d'une personne salariée absente, postuler sur un poste affiché par l'Employeur en vertu de l'article 19.01 ou en vertu du paragraphe suivant.

19.03 a) Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la fin de la période prévue à la clause précédente, l'Employeur attribue le poste à la personne salariée régulière ayant le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences normales du poste. Si aucune personne salariée régulière ne postule sur le poste affiché, ou n'obtient le poste, les autres personnes salariées qui répondent aux exigences normales du poste auront priorité selon la liste de rappel à l'annexe « K » prévue à la convention collective.

b) Pour le poste « coordonnateur du SCAU 9-1-1 », la personne salariée qui obtient la meilleure note aux examens mis en place par l'Employeur obtient le poste. En cas d'égalité, l'ancienneté prime. Un membre du Syndicat assiste à l'entrevue comme observateur. Les notes des examens doivent être fournies au Syndicat par écrit.

19.04 La personne salariée qui obtient le poste a droit à une période de familiarisation d'une durée de soixante (60) jours effectivement travaillés à ladite fonction. À tout moment, la personne salariée a droit de renoncer par écrit à sa période de familiarisation.

Toutefois, la personne salariée qui prend un congé à traitement différé ou un congé sans solde pendant la période de familiarisation est réputée avoir complété la période de familiarisation.

Le poste que la personne salariée occupait avant d'obtenir son nouveau poste le cas échéant ne devient vacant qu'à compter de la fin de la période de familiarisation.

19.05 La personne salariée à qui on refuse l'attribution d'un poste peut soumettre son cas à la procédure de grief et à l'arbitrage; dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

19.06 Le nom de la personne salariée qui obtient un poste vacant est transmis au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de la nomination et affiché au tableau d'affichage dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa nomination.

19.07 La personne salariée qui a obtenu le poste peut, pendant la période de familiarisation, retourner à son ancien poste. Si la personne salariée provenait de la liste de rappel, elle retourne alors sur la liste de rappel.

19.08 La personne salariée n'est pas tenue d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.

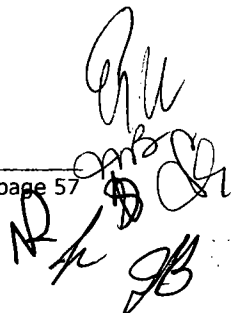
19.09 Sous réserve de l'article 2.06, en application de la clause 19.01 qui précède, l'Employeur se doit de maintenir en vigueur un minimum de vingt-huit (28) postes.

19.10 Le poste sera pourvu selon ces étapes :

- a) personne salariée régulière;
- b) personne salariée auxiliaire et personne salariée temporaire;
- c) à l'extérieur.

ARTICLE 20 ABOLITION ET CRÉATION DE FONCTION

- 20.01 À moins d'entente entre les parties, lorsque l'Employeur abolit une fonction en conformité avec les dispositions de la présente convention collective, la personne titulaire de la fonction abolie doit être placée dans une fonction équivalente ou dans une autre fonction de la même classification salariale régie par la présente, sans perte de salaire et comportant les mêmes avantages. Il est entendu que l'horaire de travail n'est pas considéré comme étant un avantage aux fins du présent article.
- 20.02 Aucune fonction existante ne peut être abolie ou nouvellement créée pour couvrir à peu près la même catégorie de travail dans le but de réduire le salaire ou le taux de salaire.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are overlapping and include various stylized names and initials, such as 'JB' and 'MB'.

ARTICLE 21 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

21.01 Les salaires horaires attachés aux fonctions régies par les présentes et les taux de salaire payés pour chaque fonction sont ceux apparaissant à l'annexe « C » de la présente convention collective.

21.02 Les personnes salariées régulières et auxiliaires progressent dans l'échelle salariale tous les douze (12) mois.

Les personnes salariées temporaires et temporaires surnuméraires préposées aux télécommunications ou préposées aux télécommunications – accueil et alimentation progressent dans l'échelle salariale toutes les 2080 heures travaillées.

Les autres personnes salariées temporaires et temporaires surnuméraires progressent dans l'échelle salariale toutes les 1755 heures travaillées.

21.03 Toute personne salariée régie par la présente convention collective reçoit le taux prévu à l'annexe « C » selon sa fonction décrite à l'annexe « F » des présentes.

21.04 Lorsqu'une personne salariée, par ordre d'ancienneté, est affectée à un travail dans une fonction dont le taux est inférieur au sien, elle est rémunérée au taux régulier de sa fonction.

Lorsqu'une personne salariée, par ordre d'ancienneté, accepte à la demande de l'Employeur d'accomplir temporairement un travail dans une fonction dont le taux horaire est supérieur au sien pour une durée minimum d'une demi-journée elle est rémunérée au taux supérieur.

21.05 La personne salariée est payée tous les deux jeudis :

Toutes les personnes salariées sont payées par un dépôt direct à l'institution bancaire de leur choix. Elles doivent aviser l'Employeur de tout changement de numéro de compte ou d'institution bancaire.

En cas d'absence prolongée, le bordereau et le relevé du dépôt direct sont expédiés par la poste au domicile de la personne salariée, à sa dernière adresse connue ou par voie électronique à une adresse courriel fournie par la personne salariée.

21.06 Les détails suivants doivent apparaître sur le bordereau ou relevé de dépôt direct de chaque personne salariée :

- a) Le nom et prénom de la personne salariée;
- b) La date de la période de paie;
- c) Le nombre d'heures régulières et le montant brut;

- d) Le taux horaire;
- e) Le nombre d'heures supplémentaires payées au taux et demi (150%) ou au taux double (200%) du salaire horaire;
- f) Les déductions effectuées y compris les cotisations syndicales, les impôts, l'assurance-emploi, le régime enregistré d'épargne retraite collectif, et autres;
- g) Le montant net;
- h) Le nombre d'heures accumulées utilisées en congé durant la période de référence et le nombre d'heures restant en banque;
- i) Le nombre de jours de maladie utilisés durant la période de référence et le nombre de jours restant en banque;
- j) Note explicative lorsqu'il y a une correction sur la paie.

La paie couvre la période des deux (2) semaines précédentes, du dimanche au samedi inclusivement.

21.07 Toute personne salariée qui est mise à pied, congédiée ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son salaire ainsi que les autres avantages auxquels elle a droit, à la première paie qui suit la fin de son engagement.

21.08 Prime de formation :

Lorsque l'Employeur désigne une personne pour former une personne salariée, cette personne salariée recevra en plus de son salaire régulier quinze pour cent (15%) de son taux horaire.

Toutefois, si la personne salariée ainsi désignée est requise d'entrer au travail en temps supplémentaire pour faire ladite formation, elle ne reçoit pas alors ladite prime.

Une personne salariée peut refuser de faire de la formation d'une nouvelle personne salariée, mais dans l'éventualité où aucune personne salariée n'accepte de faire ladite formation, l'Employeur peut obliger la personne salariée préposée aux télécommunications la plus jeune en ancienneté qui est au travail de faire ladite formation.

21.09 Prime de travail hors unité :

Lorsqu'une personne accepte, à la demande de l'Employeur, de remplacer une personne salariée hors unité, celle-ci reçoit une prime de vingt-cinq pour cent (25%) de son taux horaire habituel, et ce, pour toute la durée de son quart de travail.

Handwritten signatures and initials:
 JW
 MB
 RB
 RB

21.10 Prime de quart :

La personne salariée reçoit à compter de dix-sept (17) heures une prime de soir d'un dollar vingt-cinq (1,25 \$) par heure travaillée tandis que la personne salariée reçoit à compter de minuit (00 h 00) une prime d'un dollar cinquante (1,50 \$) par heure travaillée, et ce, pour toute la durée de son quart de travail.

Les présentes dispositions ne s'appliquent pas lorsque la personne salariée travaille en temps supplémentaire.

21.11 Promotion :

Lors d'une promotion, la personne salariée obtient l'échelon immédiatement supérieur à son taux horaire actuel. Dans l'éventualité où l'écart est inférieur à cinq pour cent (5%), la personne salariée obtient l'échelon suivant.

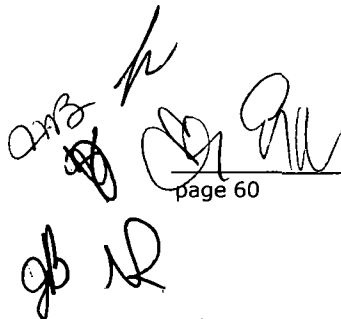
21.12 Boni d'ancienneté :

Toutes les personnes salariées régulières et auxiliaires bénéficient du boni d'ancienneté suivant :

	2019	2020	2021	2022	2023
5 ans	100\$	100\$	350\$	750 \$	1 150\$
10 ans	200\$	200\$	600\$	1 000\$	1 400\$
15 ans	300\$	300\$	850\$	1 250\$	1 650\$
20 ans	400\$	400\$	1 100\$	1 500\$	1 900\$
25 ans	500\$	500\$	1 350\$	1 750\$	2 150\$
30 ans	600\$	600\$	1 600\$	2 000\$	2 400\$

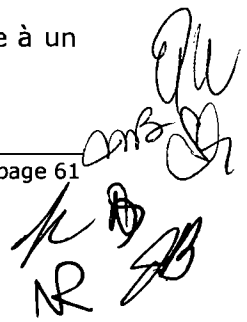
Le calcul des années de service pour le boni d'ancienneté se fait au 1^{er} mai de chaque année selon la date d'ancienneté.

Ce boni d'ancienneté est payable chaque année à la paie de mai. Toutefois, ces sommes ne sont pas considérées aux fins du calcul des différentes contributions à l'assurance collective, au régime complémentaire de retraite et à la cotisation syndicale prévues à la présente convention collective.



ARTICLE 22 ÉVALUATION DES EMPLOIS ET MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

- 22.01 Le plan d'évaluation convenu entre les parties pour procéder à l'équité salariale demeure en vigueur pour la durée de la convention collective afin d'établir la classification du personnel syndiqué civil de la Régie.
- 22.02 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de définir le contenu des emplois.
- 22.03 Les parties conviennent de maintenir un comité paritaire d'évaluation des emplois et de maintien de l'équité salariale. Ce comité est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentants des salariés. Les membres du comité sont libérés sans perte de salaire lors de la tenue dudit comité, et ce, conformément aux modalités de l'article 5.04 d).
- 22.04 Le mandat de ce comité paritaire est :
- a) d'évaluer les nouveaux emplois;
 - b) de réévaluer des emplois lorsqu'il y a une demande par les employés ou lors de modification à caractère continue d'une description de fonction;
 - c) de maintenir l'équité salariale.
- 22.05 Lors de la création ou de la modification d'un emploi, rien n'empêche l'Employeur de mettre en vigueur, sans délai, le taux de salaire fondé sur la description et l'évaluation qu'il a faites de l'emploi.
- 22.06 Si un poste correspondant à l'emploi modifié ou créé est vacant, l'Employeur peut procéder à l'affichage de la façon décrite dans la convention collective. Toutefois, il doit inscrire sur la formule d'affichage la mention « non officielle ». À cet égard, le Syndicat conserve tous ses droits de regard conformément aux présentes tant et aussi longtemps que les parties n'arrivent pas à une entente.
- 22.07 Lors de la création ou de la modification d'un emploi, l'Employeur convoque le Syndicat à une rencontre du comité paritaire et lui transmet copies suffisantes de la description et de l'évaluation de l'emploi.
- 22.08 Dans le cadre du comité paritaire, lorsque les parties s'entendent, celles-ci signent conjointement l'évaluation.
- 22.09 Toute entente entre les parties intervenue au comité paritaire est finale et exécutoire.
- 22.10 À défaut d'entente entre les parties, le Syndicat peut soumettre le litige à un arbitre unique dans les vingt (20) jours ouvrables.



- 22.11 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan d'évaluation des emplois quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour prendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le plan d'évaluation des emplois. L'arbitre n'a aucune juridiction pour modifier la description de fonction. La décision est finale et lie les parties. Les honoraires sont payés en parts égales entre les parties.
- 22.12 Tout ajustement déterminé par le comité paritaire ou par un arbitre est rétroactif à la date de la demande de réévaluation d'une personne salariée ou à la date à laquelle un salarié a débuté son assignation à la nouvelle fonction.
- 22.13 Si une fonction ainsi modifiée obtient une classe salariale inférieure au traitement d'origine, les titulaires conservent le traitement d'origine. Ils bénéficieront des augmentations salariales sous forme de forfaitaire, et ce, jusqu'à ce que leur traitement soit inclus dans la nouvelle classe salariale.
- 22.14 Si une fonction ainsi modifiée obtient une classe salariale supérieure, le traitement est ajusté en conservant la progression salariale prévue à l'annexe « C ».
- 22.15 Le délai prévu au présent article est de rigueur. Il pourra cependant être modifié sur demande, avec le consentement écrit des deux parties.

ARTICLE 23 SÉCURITÉ D'EMPLOI

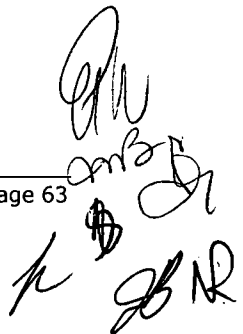
23.01 Aucune personne salariée régulière ni auxiliaire ne sera congédiée ou mise à pied, ni ne subira de baisse de salaire, ni de classe ou d'heures de travail par suite d'un manque de travail, d'améliorations techniques ou technologiques, ou de modifications quelconques dans les structures ou le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés de travail, ou à cause d'un surplus de personnel.

23.02 Réorganisation du territoire

Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de la Régie, la personne salariée régit par les présentes conserve tous les droits, privilèges et avantages dont elle bénéficie en vertu de la convention collective.

Dans tous les cas de fusion, régionalisation, regroupement, location de service, intégration ou de toute autre opération similaire avec d'autres municipalités ou organismes, toutes les personnes salariées régies par la présente convention collective conservent leur ancienneté, le salaire et autres avantages prévus à la convention collective. Il est entendu que l'horaire de travail n'est pas considéré comme étant un avantage aux fins du présent article.

23.03 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur, y compris les cas de fusion, l'Employeur doit tout mettre en œuvre afin de permettre aux personnes salariées affectées de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations. Toute formation sera dispensée à toutes les personnes salariées concernées, et ce, sans perte de traitement.



ARTICLE 24 TRAVAIL À FORFAIT

24.01 Pour la durée de la convention collective, l'Employeur s'engage à ne donner aucun travail à forfait si cela a pour effet :

- d'abolir une fonction;
- d'abolir un poste;
- d'empêcher le rappel au travail d'une personne salariée.

24.02 L'Employeur remet au syndicat copie des procès-verbaux des séances publiques de la Régie dans les quinze (15) jours de la séance les adoptant.

ARTICLE 25 PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

25.01 L'Employeur désire encourager toutes les personnes salariées à se perfectionner afin de promouvoir l'intérêt et l'ambition desdites personnes salariées.

La personne salariée peut acquérir une plus grande compétence professionnelle en poursuivant des études par correspondance ou autrement. Les études ou cours en question doivent porter sur des sujets qui sont en relation directe avec les activités de l'Employeur et qui sont dispensés à l'extérieur des heures de travail.

25.02 Pour être admissible, la personne salariée doit présenter une demande écrite à cet effet à l'Employeur, et avoir été au service de l'Employeur pendant une période minimale de six (6) mois consécutifs, l'Employeur a l'entière discrétion pour accepter ou refuser la demande, et ce, dans un délai maximum d'un (1) mois de la date de la présentation de la demande.

25.03 L'Employeur défraie les frais de scolarité sur la présentation des documents justificatifs sur preuve de réussite.

25.04 L'Employeur défraie les coûts de frais de scolarité et de matériel didactique directement reliés au cours autorisé. Le matériel remboursé demeure la propriété de la Régie.

25.05 Toute personne salariée qui suit un cours de perfectionnement à la demande de l'Employeur, se verra rembourser tous les frais encourus tels : coût du transport (à moins qu'un véhicule de service soit disponible), des repas et du coucher si nécessaire, etc. Si la personne salariée est requise d'utiliser son véhicule personnel, le covoiturage est obligatoire, sauf sur autorisation du supérieur immédiat, et les frais sont remboursés selon les allocations prévues dans la politique à cet effet. Les frais de scolarité sont payés en totalité par l'Employeur.

L'Employeur convient de consulter annuellement le Syndicat pour évaluer les besoins en formation.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature at the top, several smaller initials below it, and a signature at the bottom right.

ARTICLE 26 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

- 26.01 L'Employeur reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.
- 26.02 Sur demande écrite, la personne salariée obtient de l'Employeur une permission d'absence sans solde afin de se porter candidate à toute élection fédérale, provinciale, scolaire ou municipale. La personne salariée use de ce droit pourvu que sa participation ne lui amène pas de conflit d'intérêts. Il lui est loisible de faire coïncider ses vacances avec l'événement.
- 26.03 Ces absences sans solde accordées par l'Employeur ne doivent en aucun temps excéder les délais suivants :
- une personne candidate aux élections fédérales ou provinciales : trente (30) jours ouvrables.
 - une personne candidate aux élections municipales ou scolaires : trente (30) jours ouvrables.
- 26.04 La personne salariée élue à une élection fédérale ou provinciale ou municipale ou scolaire peut reprendre, pour l'Employeur, la fonction qu'elle occupait lors de son départ avec tous les droits et privilèges qu'elle avait acquis lors de son départ. La personne salariée défaite peut reprendre la fonction qu'elle occupait lors de son départ, et doit le faire dans les trois (3) jours de sa défaite.

ARTICLE 27 DÉPLACEMENT

27.01 Toute personne salariée requise par l'Employeur de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la Régie, relativement à des déplacements inhérents à ses fonctions, sera indemnisée selon les barèmes établis pour l'ensemble des personnes salariées de la Régie.

Aucune personne salariée n'est forcée d'utiliser sa propre voiture pour des raisons inhérentes à sa fonction.

Lorsque l'Employeur ne peut prêter une voiture du service, le covoiturage est obligatoire, sauf sur autorisation du supérieur immédiat, et les frais sont remboursés selon les allocations prévues dans la politique à cet effet.

27.02 L'Employeur ne peut exiger comme condition d'emploi que la personne salariée par la présente convention collective utilise son automobile personnelle dans l'accomplissement de son emploi.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature, the name 'amb', and other initials like 'R' and 'JB'.

ARTICLE 28 PUBLICATION

28.01 L'Employeur s'engage à publier en français le texte officiel de la présente convention collective et des annexes et à en remettre soixante (60) copies (format 8.5 x 11 pouces, boudinées) au Syndicat pour distribution à toutes les personnes salariées de l'unité d'accréditation.

Lors de l'embauche d'une personne salariée, l'Employeur lui remet une trousse de bienvenue comprenant :

- convention collective, incluant les mises à jour;
- régime d'assurances collectives (personnes salariées régulières et auxiliaires);
- documentation programme d'aide aux employés (PAE);
- une copie du formulaire d'adhésion (annexe E) est remise au Syndicat.

ARTICLE 29 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

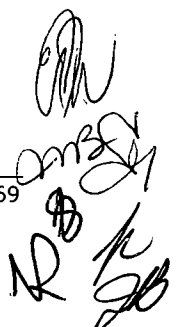
29.01 Les parties conviennent de maintenir un comité de relations de travail composé de six (6) membres au total, soit trois (3) représentants de l'Employeur et trois (3) représentants du Syndicat.

Toutefois, les parties peuvent s'adjoindre une (1) personne conseillère.

Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties, mais maximum une fois par mois aux heures régulières de travail, dates et lieux convenus entre les parties. Il peut cependant se réunir à tout autre moment lorsque les membres du comité en conviennent à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Les sujets à l'ordre du jour seront soumis entre les parties, cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de la rencontre.

Le comité de relations de travail a pour rôle de discuter de toute question ayant trait à l'application de la convention collective, incluant l'objet d'un grief avant l'étape de l'arbitrage prévue aux présentes. Les personnes libérées sont sans perte de salaire.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature at the top, a signature below it, and several initials (R, S, etc.) at the bottom.

ARTICLE 30 SANTÉ ET SÉCURITÉ

30.01 L'Employeur doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être des personnes salariées. L'Employeur et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des personnes salariées.

L'Employeur fournit aux personnes salariées un local à l'intérieur de chaque lieu de travail permettant à ces dernières de prendre la période de repas.

30.02 Une trousse de premiers soins est accessible pour les personnes salariées dans chaque secteur d'activité, et elles seront mises à jour deux (2) fois par année.

30.03 L'Employeur s'engage à fournir annuellement à chaque personne salariée régulière et auxiliaire les articles vestimentaires selon l'annexe « P ».

Pour les personnes salariées sur la liste de rappel, elles ont droit aux articles énumérés à l'annexe « P » dès leur inscription sur ladite liste. Pour les années subséquentes, elles ont droit annuellement à ces articles si elles ont travaillé un minimum de 1040 heures l'année précédente, sinon elles y ont droit aux deux (2) ans.

ARTICLE 31 COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

31.01 Les parties conviennent de maintenir un Comité de santé et sécurité au travail composé de quatre (4) membres au total, soit deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentants du Syndicat.

L'Employeur s'engage aussi à assurer la disponibilité des personnes membres du Syndicat du Comité de santé et sécurité au travail, pour tous travaux dudit Comité reliés à la sécurité et à la santé des personnes salariées. L'une ou l'autre de ces personnes représentantes peut, après en avoir convenu avec l'Employeur, se libérer pour enquêter sur tout sujet relatif à la santé et sécurité des personnes salariées. En cas d'urgence, l'Employeur ne peut refuser la libération des membres.

Chacune des parties peut utiliser l'aide de personnes conseillères de l'extérieur en matière de santé et sécurité au travail, et celles-ci peuvent participer à tous travaux reliés au Comité de santé et sécurité au travail.

Les personnes représentantes du Syndicat sont réputées être au travail durant le temps consacré à la santé et sécurité au travail lors des enquêtes ou pour les réunions, le temps excédent l'horaire régulier de travail est crédité en reprise de temps (taux applicable).

31.02 Rôle du Comité

Le Comité paritaire de santé et sécurité au travail doit veiller à faire respecter les lois et règlements de santé et de sécurité prescrits par les lois du Québec.

Le Comité doit aussi enquêter sur tous les accidents avec blessures ou avec dommages matériels, de même que sur tous les incidents, lorsqu'il le juge nécessaire, qui peuvent ou pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels.

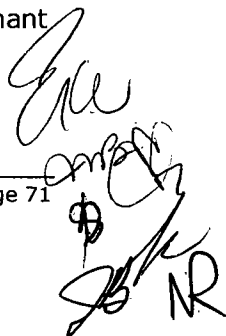
31.03 Pouvoirs du Comité

Toute recommandation émanant du Comité paritaire de santé et sécurité au travail est transmise à l'Employeur et à la CNESST.

31.04 Réunions

Le Comité paritaire de santé et sécurité au travail se réunit une fois par deux (2) mois, et au besoin à la demande de l'une des parties.

L'Employeur s'engage à remettre aux personnes membres du Comité tout rapport d'études, d'enquêtes, d'inspections ou de travaux effectués concernant la sécurité et la santé des personnes salariées.



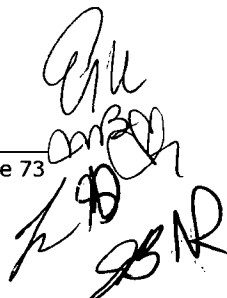
- 31.05 L'Employeur met à la disposition des personnes salariées tous les appareils et vêtements nécessaires à la santé et la sécurité au travail.
- 31.06 Toute personne salariée qui travaille devant un écran pour une durée de plus de deux (2) heures par jour, et ce, de façon quotidienne, a droit à sa demande, à un examen de la vue une fois par année. Le coût de l'examen sera défrayé par l'Employeur pour un maximum de cent (100 \$) dollars.

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner, including a large signature and several smaller initials.

ARTICLE 32 DROITS ACQUIS

32.01 À l'expiration de la présente convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

À moins d'une stipulation expresse au contraire dans la présente convention collective, les personnes salariées conserveront tous les privilèges, avantages et droits acquis durant la présente convention collective. Cependant, la présente convention collective prime aux fins d'interprétation.

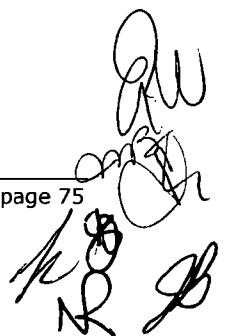
Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature, the initials 'MB', 'K', and 'BR'.

ARTICLE 33 CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL

33.01 Si une personne salariée régulière, une personne salariée auxiliaire ou une personne salariée temporaire sur la liste de rappel vient à souffrir d'une incapacité, la rendant incapable de remplir les exigences normales des tâches de son poste, l'Employeur et le Syndicat mettent tout en œuvre pour l'affecter à un autre poste disponible dont elle peut remplir les exigences des tâches, et ce, aux conditions et avantages rattachés à ladite fonction ou selon des conditions et avantages qui peuvent alors être conclus entre l'Employeur, la personne salariée et le Syndicat. Dans le cas de personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, l'Employeur a aussi un devoir d'accommodement et les parties coopèrent afin de trouver une solution satisfaisante.

ARTICLE 34 RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE

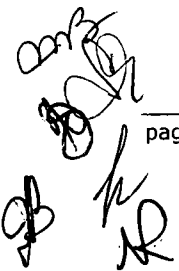
34.01 L'entente sur le régime complémentaire de retraite apparaît à l'annexe « L » de la présente convention collective.



ARTICLE 35 ASSURANCE COLLECTIVE

- 35.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à implanter et à maintenir un Régime d'assurance groupe comportant des bénéfices d'assurance-vie, de soins médicaux, d'hospitalisation et d'assurance-invalidité.
- 35.02 L'Employeur s'engage à défrayer cinquante pour cent (50%) du coût de la prime d'assurance.
- 35.03 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur tous les bénéfices d'assurance collective dont bénéficie actuellement chacune des personnes salariées, et ce, jusqu'à ce que le nouveau contrat d'assurance collective soit en vigueur. En conséquence de quoi, les personnes salariées et l'Employeur continueront à verser leur quote-part respective des primes.

Le contrat d'assurance collective ne peut être modifié ou changé en termes de protection tant qu'il n'a pas fait l'objet d'une entente écrite avec le Syndicat.



ARTICLE 36 CONGÉ SANS SOLDE

36.01 La personne salariée régulière qui désire bénéficier d'un congé sans solde doit en faire la demande par écrit au directeur de la Régie au moins soixante (60) jours avant le début de son congé. La durée de ce congé ne peut être inférieure à trois (3) mois et ne peut excéder douze (12) mois.

36.02 Préambule

Les modalités relatives à l'octroi de ce congé sont les suivantes :

- a) Pour bénéficier de ce congé, la personne salariée doit avoir accumulé cinq (5) ans d'ancienneté;
- b) Le congé sans solde ne peut être accordé à plus de deux personnes salariées, pas plus d'une personne par section, durant la même période et à la condition qu'il n'y ait pas d'autres personnes salariées qui bénéficient pour la même période d'un congé à traitement différé prévu à l'article 37, sauf après entente entre les parties. Cependant, l'octroi du congé à traitement différé prime sur l'octroi du congé sans solde;

Nonobstant le paragraphe précédent, jusqu'à deux (2) préposés aux télécommunications peuvent partir en même temps;

- c) La prise effective de ce congé sans solde est déterminée après entente avec le directeur de la Régie et la personne salariée;
- d) La personne salariée ne peut bénéficier d'un tel congé qu'une seule fois par période de cinq (5) ans à moins d'entente avec l'Employeur;
- e) Pour la durée de son congé, la personne salariée peut, si elle le désire, maintenir en vigueur les différents régimes d'assurance et de régime complémentaire de retraite durant son absence, en s'acquittant de sa part des primes payées et de celles payées par l'Employeur, et ce, mensuellement;
- f) Pour la durée de son congé, la personne salariée n'a droit à aucun autre bénéfice que ceux prévus à la présente disposition et elle accumule son ancienneté pendant son congé;
- g) Pendant son congé sans solde, la personne salariée a droit de postuler à toute promotion à laquelle elle est admissible. Si elle obtient la promotion, elle doit suspendre son congé sans solde et intégrer sa nouvelle fonction dans les trente (30) jours ouvrables de sa nomination. Si elle satisfait à sa période de familiarisation et obtient le poste, elle doit mettre fin à son congé sans solde. Si elle se désiste du poste ou qu'elle ne satisfait pas aux exigences de celui-ci, elle continue son congé sans solde;

- h) À son retour, l'Employeur doit la réintégrer dans la fonction qu'elle occupait avant son départ. Si ce poste a été aboli, la personne salariée a droit à l'application des dispositions prévues à la convention collective;
- i) La personne salariée peut réintégrer son poste avant la date prévue, si elle en avise par écrit l'Employeur, au moins trois (3) semaines à l'avance;
- j) Le congé sans traitement doit être continu et ne peut être pris par tranche.

ARTICLE 37 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Définition

37.01 Le régime de congé à traitement différé a pour effet de permettre à une personne salariée régulière de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier postérieurement d'un congé selon les règles fiscales en vigueur.

Ce congé comprend d'abord une période d'accumulation par la personne salariée et par la suite une période de congé avec traitement différé.

Aux fins du présent régime, on entend :

Congé à traitement différé : le congé d'une durée déterminée pris à l'intérieur d'une période d'étalement de salaire.

Salaire : le salaire selon l'annexe « C » prévu à la présente convention collective, à l'exclusion du temps supplémentaire ou de toute autre forme de rémunération.

Admissibilité au congé à traitement différé

37.02 La personne salariée régulière qui désire bénéficier d'un congé à traitement différé doit avoir accumulé cinq (5) ans d'ancienneté à la date de la demande de congé et ne peut bénéficier d'un tel congé qu'une fois tous les cinq (5) ans.

Toute demande de congé à traitement différé doit être faite par écrit à l'Employeur. La demande doit comporter la durée et la date de la prise du congé, elle doit être faite au moins soixante (60) jours avant le début de la période d'accumulation du congé, et l'Employeur transmet par écrit sa réponse dans les soixante (60) jours de la demande de la personne salariée.

La personne salariée doit signer un contrat dont les termes sont contenus à l'annexe « G » des présentes.

37.03 Le congé à traitement différé ne peut être accordé à plus de deux (2) personnes salariées, pas plus d'une par section, durant la même période et à la condition qu'il n'y ait pas d'autres personnes salariées qui bénéficient pour la même période d'un congé sans solde prévu à l'article 36, sauf après entente entre les parties. Cependant, l'octroi du congé à traitement différé prime sur l'octroi du congé sans solde.

Nonobstant le paragraphe précédent, jusqu'à deux (2) préposés aux télécommunications peuvent partir en même temps.

37.04 Pour la durée de son congé, la personne salariée continue de contribuer au régime d'assurance collective et au régime complémentaire de retraite à la

condition d'assumer la totalité de sa quote-part sur la base de son salaire régulier.

37.05 Pour la durée de son congé, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté et elle n'a droit à aucun autre bénéfice que ceux prévus au présent article.

37.06 En relation avec l'article 37.05, lors de la prise du congé à traitement différé, les diverses banques de congé sont traitées de la manière suivante et ne se cumulent pas durant la période du congé :

Absences payées en cas de maladie :

Ces congés sont accordés au prorata des mois travaillés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre d'une année. Advenant le paiement des congés non utilisés, ces derniers sont payables au taux régulier de la personne salariée selon les dispositions de la convention collective.

Jours de fête chômés et payés :

- a) Les congés fériés monnayables sont accordés au prorata des mois travaillés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre d'une année. Advenant le paiement des congés non utilisés, ces derniers sont payables au taux régulier de la personne salariée selon les dispositions de la convention collective.
- b) Les congés fériés chômés et payés existants lors de la période travaillée durant l'année sont accordés.
- c) Les congés fériés peuvent être reportés à une date ultérieure dans la même année après entente avec le supérieur immédiat advenant que la personne salariée ait été en congé hebdomadaire lors de la journée dudit férié.

Congé annuel payé :

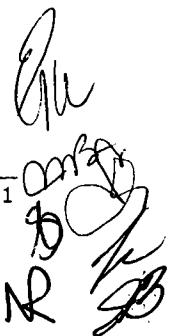
Les vacances non utilisées avant le départ en congé à traitement différé seront déterminées selon les mêmes dispositions que la présente convention collective.

37.07 En aucun cas, la personne salariée ne peut cumuler un congé à traitement différé et un congé sans solde.

37.08 À la fin de son congé à traitement différé, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son congé. Si son poste a été aboli, la personne salariée a droit à l'application des dispositions prévues à la convention collective.

ARTICLE 38 VALIDITÉ

38.01 Tout article de la présente convention collective qui est ou qui deviendrait en contradiction avec les lois du Canada ou de la province du Québec, est nul et non avenu, sans toutefois que cela affecte la validité des autres dispositions. Les parties s'entendent pour négocier tout article ou partie d'article ainsi invalidé.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature at the top, several smaller initials and signatures below it, and the letters 'NR' at the bottom left of the signature block.

ARTICLE 39 RÉTROACTIVITÉ

39.01 L'Employeur convient de remettre aux personnes salariées qui sont à l'emploi au moment de la signature ou aux personnes salariées qui ne sont plus à l'emploi, dans les quarante-cinq (45) jours qui suivront la date de la signature de la présente convention collective, le montant de la rétroactivité s'appliquant sur :

- Les heures rémunérées au taux régulier et au taux supplémentaire depuis le 1^{er} janvier 2019;
- Les primes au 1^{er} janvier 2019 à l'exception des primes de quart de soir et de nuit lesquelles sont rétroactives au 1^{er} janvier 2021;
- Les bonis d'ancienneté au 1^{er} mai 2019.

ARTICLE 40 RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

40.01 La personne salariée régulière âgée de 55 ans et plus peut demander une réduction du temps de travail pouvant aller jusqu'à quarante pour cent (40%) après entente avec l'Employeur. La décision ne peut être contestée par voie de grief.

Les avantages prévus aux articles 12, 13 et 15 de la présente convention collective seront attribués au prorata du nouvel horaire de travail de la personne salariée régulière.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature and several smaller initials.

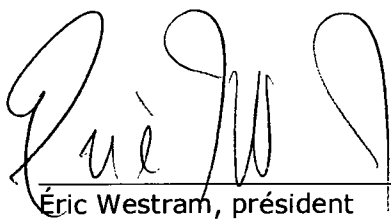
ARTICLE 41 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 41.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de la signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2023.
- 41.02 Lors du renouvellement, la présente convention collective s'applique jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective sans restriction toutefois des droits reconnus aux parties par le Code du travail.

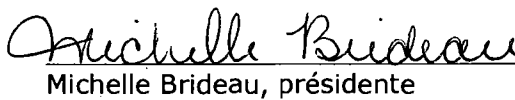
Les parties ont signé ce 15^e jour du mois de avril 2021 :

**Régie intermunicipale de police
Thérèse-De Blainville**

**Les employés civils de la Régie
intermunicipale de police Thérèse-De
Blainville du Syndicat canadien de la
fonction publique, section locale 4708**



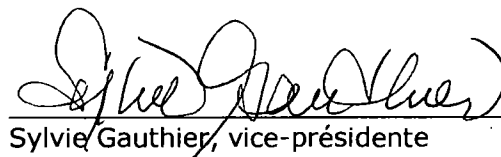
Eric Westram, président



Michelle Brideau, présidente



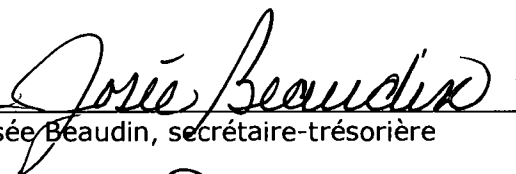
Sandra De Cicco, directrice - Affaires corporatives



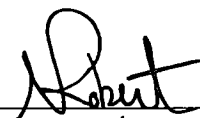
Sylvie Gauthier, vice-présidente



Francis Lanouette, directeur



Josée Beaudin, secrétaire-trésorière



Noémie Robert, secrétaire-archiviste

ANNEXE « A » ANCIENNETÉ ET FONCTION (SUITE)

Liste des personnes salariées temporaires au 9 janvier 2021

Nom complet de l'employé	Date d'embauche	Ancienneté (en heures)	Fonction
	2015-06-22	10 201.00	Préposée aux télécommunications
	2016-09-27	8 903.75	Préposé aux télécommunications
	2013-06-19	7 858.75	Secrétaire
	2016-09-27	7 518.75	Préposée aux télécommunications
	2009-11-26	6 983.00	Technicienne - comptabilité et paie
	2017-03-27	6 601.75	Préposé aux télécommunications
	2010-03-03	5 730.00	Préposée aux télécommunications
	2014-04-24	5 401.50	Préposé aux télécommunications
	2018-06-15	4 087.75	Préposée aux télécommunications
	2007-06-04	3 624.00	Secrétaire
	2018-07-16	3 098.25	Secrétaire
	2014-07-06	2 603.50	Préposée aux télécommunications
	2019-04-24	2 135.00	Préposée aux télécommunications
	2019-11-11	2 044.50	Préposée aux télécommunications
	2010-05-27	1 904.45	Préposé aux télécommunications
	2019-03-28	1 757.00	Préposée aux télécommunications
	2020-03-27	1 516.00	Préposée aux télécommunications
	2020-06-01	979.50	Secrétaire
	2020-05-28	929.75	Préposée aux télécommunications
	2020-09-22	498.00	Préposée aux télécommunications
	2020-11-17	226.00	Préposée aux télécommunications
	2020-11-23	193.50	Technicienne en comptabilité et traitement de la paie

Liste des personnes salariées temporaires surnuméraires sous entente au 9 janvier 2021

Nom complet de l'employé	Date d'embauche	Ancienneté (en heures)	Fonction
	2019-09-16	2 279.00	Agent de recherche
	2020-09-28	381.00	Technicienne en travail social
	2017-09-18	3 267.25	Technicien en informatique et gestion de la preuve numérique

ANNEXE « A » ANCIENNETÉ ET FONCTION

Liste des personnes salariées régulières au 1^{er} janvier 2021 :

Nom complet de l'employé	Date d'embauche	Date / Calcul pour choix et nb de jours de vacances	Date d'ancienneté	Fonction
1.	1981-11-17	1981-11-17	1981-11-17	Préposée aux télécommunications
2.	1985-01-31	1985-01-31	1985-01-31	Préposée aux télécommunications
3.	1989-06-12	1989-06-12	1989-06-12	Préposée aux télécommunications
4.	1990-10-15	1990-10-15	1990-10-15	Agente de liaison civile
5.	1992-05-02	1992-05-02	1992-05-02	Préposé aux télécommunications
6.	1993-11-11	1993-11-11	1994-05-09	Secrétaire
7.	1994-05-02	1994-05-02	1997-05-02	Préposé aux télécommunications
8.	1998-04-22	1998-04-22	1998-04-22	Préposée aux télécommunications
9.	1990-03-05	1992-12-12	1998-12-01	Préposée aux télécommunications
10.	2000-05-24	2000-05-24	2000-05-24	Préposée à l'accueil et à l'alimentation du MIP
11.	2000-10-31	2000-10-31	2000-10-31	Secrétaire
12.	2002-08-19	2002-08-19	2004-08-14	Préposée à l'approvisionnement
13.	2004-05-06	2004-05-06	2004-12-04	Aviseur technique
14.	2004-06-01	2004-06-01	2005-02-05	Préposée aux télécommunications
15.	2004-05-03	2004-05-03	2006-01-06	Secrétaire
16.	2006-02-20	2006-02-20	2006-02-20	Technicien en informatique
17.	2006-05-16	2006-05-16	2007-08-25	Préposée aux télécommunications
18.	2007-06-05	2007-06-05	2009-08-10	Coordonnatrice du SCAU 9-1-1
19.	2009-08-17	2009-08-17	2009-08-17	Coordonnatrice - renseignement et analyse
20.	2010-03-03	2010-03-03	2010-04-19	Préposée aux télécommunications
21.	2011-05-05	2011-05-05	2011-11-09	Préposée aux télécommunications
22.	2013-03-15	2013-03-15	2013-11-17	Préposé à l'accueil et à l'alimentation du MIP
23.	2014-12-15	2014-12-15	2014-12-15	Secrétaire
24.	2013-11-19	2013-11-19	2015-01-17	Préposée aux télécommunications
25.	2016-07-18	2016-07-18	2016-12-01	Secrétaire
26.	2017-05-29	2017-05-29	2018-04-03	Préposée - biens saisis et antécédents judiciaires
27.	2019-08-05	2019-08-05	2019-08-05	Technicienne en comptabilité et traitement de la paie
28.	2020-07-06	2020-07-06	Période de probation non complétée	Technicienne en gestion documentaire

N.B. C'est la date d'embauche qui est utilisée aux fins du calcul des avantages sociaux (à l'exclusion du boni d'ancienneté).

Handwritten signatures and initials:
 au
 MB
 K
 JR

ANNEXE « B » FONCTIONS ET CLASSIFICATION

Titre des fonctions	Classe
<ul style="list-style-type: none">• Préposé à l'accueil et à l'alimentation du MIP• Secrétaire	6
<ul style="list-style-type: none">• Aviseur technique• Préposé – biens saisis et antécédents judiciaires• Préposé à l'approvisionnement• Préposé aux télécommunications• Préposé aux télécommunications – accueil et alimentation	7
<ul style="list-style-type: none">• Agent de liaison civil• Technicien en comptabilité et traitement de la paie• Technicien en gestion documentaire• Technicien en ressources humaines et paie*	8
<ul style="list-style-type: none">• Coordonnateur du SCAU 9-1-1• Technicien en informatique• Technicien en informatique et gestion de la preuve numérique*	9
<ul style="list-style-type: none">• Analyste – stratégie proactive*	11
<ul style="list-style-type: none">• Coordonnateur – renseignement et analyse	12

* Classe salariale non officielle en date du 26 mars 2021.

ANNEXE « C » STRUCTURE SALARIALE

Les parties conviennent que la structure salariale pour la durée de la convention collective s'établit comme suit :

ÉCHELLE 1^{ER} JANVIER 2019						
CLASSE	100%	95%	90%	85%	80%	75%
1	16.04 \$	15.24 \$	14.44 \$	13.63 \$	12.83 \$	12.03 \$
2	18.78 \$	17.84 \$	16.90 \$	15.96 \$	15.02 \$	14.09 \$
3	21.55 \$	20.47 \$	19.40 \$	18.32 \$	17.24 \$	16.16 \$
4	24.38 \$	23.16 \$	21.94 \$	20.72 \$	19.50 \$	18.29 \$
5	27.26 \$	25.90 \$	24.53 \$	23.17 \$	21.81 \$	20.45 \$
6	30.19 \$	28.68 \$	27.17 \$	25.66 \$	24.15 \$	22.64 \$
7	33.17 \$	31.51 \$	29.85 \$	28.19 \$	26.54 \$	24.88 \$
8	36.20 \$	34.39 \$	32.58 \$	30.77 \$	28.96 \$	27.15 \$
9	39.28 \$	37.32 \$	35.35 \$	33.39 \$	31.42 \$	29.46 \$
10	42.42 \$	40.30 \$	38.18 \$	36.06 \$	33.94 \$	31.82 \$
11	45.62 \$	43.34 \$	41.06 \$	38.78 \$	36.50 \$	34.22 \$
12	48.82 \$	46.38 \$	43.94 \$	41.50 \$	39.06 \$	36.62 \$
(2.00% 1^{er} janvier 2019)						

ÉCHELLE 1^{ER} JANVIER 2020						
CLASSE	100%	95%	90%	85%	80%	75%
1	16.36 \$	15.54 \$	14.72 \$	13.91 \$	13.09 \$	12.27 \$
2	19.16 \$	18.20 \$	17.24 \$	16.29 \$	15.33 \$	14.37 \$
3	21.98 \$	20.88 \$	19.78 \$	18.68 \$	17.58 \$	16.49 \$
4	24.87 \$	23.63 \$	22.38 \$	21.14 \$	19.90 \$	18.65 \$
5	27.81 \$	26.42 \$	25.03 \$	23.64 \$	22.25 \$	20.86 \$
6	30.79 \$	29.25 \$	27.71 \$	26.17 \$	24.63 \$	23.09 \$
7	33.83 \$	32.14 \$	30.45 \$	28.76 \$	27.06 \$	25.37 \$
8	36.92 \$	35.07 \$	33.23 \$	31.38 \$	29.54 \$	27.69 \$
9	40.07 \$	38.07 \$	36.06 \$	34.06 \$	32.06 \$	30.05 \$
10	43.27 \$	41.11 \$	38.94 \$	36.78 \$	34.62 \$	32.45 \$
11	46.53 \$	44.20 \$	41.88 \$	39.55 \$	37.22 \$	34.90 \$
12	49.80 \$	47.31 \$	44.82 \$	42.33 \$	39.84 \$	37.35 \$
(2.00% 1^{er} janvier 2020)						

Handwritten signatures and initials:
 GA
 MB
 SR

ANNEXE « C » STRUCTURE SALARIALE (SUITE)

ÉCHELLE 1 ^{ER} JANVIER 2021						
CLASSE	100%	95%	90%	85%	80%	75%
1	16.73 \$	15.89 \$	15.06 \$	14.22 \$	13.38 \$	12.55 \$
2	19.59 \$	18.61 \$	17.63 \$	16.65 \$	15.67 \$	14.69 \$
3	22.47 \$	21.35 \$	20.22 \$	19.10 \$	17.98 \$	16.85 \$
4	25.43 \$	24.16 \$	22.89 \$	21.62 \$	20.34 \$	19.07 \$
5	28.44 \$	27.02 \$	25.60 \$	24.17 \$	22.75 \$	21.33 \$
6	31.48 \$	29.91 \$	28.33 \$	26.76 \$	25.18 \$	23.61 \$
7	34.59 \$	32.86 \$	31.13 \$	29.40 \$	27.67 \$	25.94 \$
8	37.75 \$	35.86 \$	33.98 \$	32.09 \$	30.20 \$	28.31 \$
9	40.97 \$	38.92 \$	36.87 \$	34.82 \$	32.78 \$	30.73 \$
10	44.24 \$	42.03 \$	39.82 \$	37.60 \$	35.39 \$	33.18 \$
11	47.58 \$	45.20 \$	42.82 \$	40.44 \$	38.06 \$	35.69 \$
12	50.92 \$	48.37 \$	45.83 \$	43.28 \$	40.74 \$	38.19 \$
(2.25% 1^{er} janvier 2021)						

ÉCHELLE 1 ^{ER} JANVIER AU 30 JUIN 2022						
CLASSE	100%	95%	90%	85%	80%	75%
1	16.94 \$	16.09 \$	15.25 \$	14.40 \$	13.55 \$	12.71 \$
2	19.83 \$	18.84 \$	17.85 \$	16.86 \$	15.86 \$	14.87 \$
3	22.75 \$	21.61 \$	20.48 \$	19.34 \$	18.20 \$	17.06 \$
4	25.75 \$	24.46 \$	23.18 \$	21.89 \$	20.60 \$	19.31 \$
5	28.80 \$	27.36 \$	25.92 \$	24.48 \$	23.04 \$	21.60 \$
6	31.87 \$	30.28 \$	28.68 \$	27.09 \$	25.50 \$	23.90 \$
7	35.02 \$	33.27 \$	31.52 \$	29.77 \$	28.02 \$	26.27 \$
8	38.22 \$	36.31 \$	34.40 \$	32.49 \$	30.58 \$	28.67 \$
9	41.48 \$	39.41 \$	37.33 \$	35.26 \$	33.18 \$	31.11 \$
10	44.79 \$	42.55 \$	40.31 \$	38.07 \$	35.83 \$	33.59 \$
11	48.17 \$	45.76 \$	43.35 \$	40.94 \$	38.54 \$	36.13 \$
12	51.56 \$	48.98 \$	46.40 \$	43.83 \$	41.25 \$	38.67 \$
(1.25% 1^{er} janvier 2022)						

ANNEXE « C » STRUCTURE SALARIALE (SUITE)

ÉCHELLE 1 ^{ER} JUILLET AU DÉCEMBRE 2022						
CLASSE	100%	95%	90%	85%	80%	75%
1	17.15 \$	16.29 \$	15.44 \$	14.58 \$	13.72 \$	12.86 \$
2	20.08 \$	19.08 \$	18.07 \$	17.07 \$	16.06 \$	15.06 \$
3	23.03 \$	21.88 \$	20.73 \$	19.58 \$	18.42 \$	17.27 \$
4	26.07 \$	24.77 \$	23.46 \$	22.16 \$	20.86 \$	19.55 \$
5	29.16 \$	27.70 \$	26.24 \$	24.79 \$	23.33 \$	21.87 \$
6	32.27 \$	30.66 \$	29.04 \$	27.43 \$	25.82 \$	24.20 \$
7	35.46 \$	33.69 \$	31.91 \$	30.14 \$	28.37 \$	26.60 \$
8	38.70 \$	36.77 \$	34.83 \$	32.90 \$	30.96 \$	29.03 \$
9	42.00 \$	39.90 \$	37.80 \$	35.70 \$	33.60 \$	31.50 \$
10	45.35 \$	43.08 \$	40.82 \$	38.55 \$	36.28 \$	34.01 \$
11	48.77 \$	46.33 \$	43.89 \$	41.45 \$	39.02 \$	36.58 \$
12	52.20 \$	49.59 \$	46.98 \$	44.37 \$	41.76 \$	39.15 \$

(1.25% 1^{er} juillet 2022)

ÉCHELLE 1 ^{ER} JANVIER AU 30 JUIN 2023						
CLASSE	100%	95%	90%	85%	80%	75%
1	17.36 \$	16.49 \$	15.62 \$	14.76 \$	13.89 \$	13.02 \$
2	20.33 \$	19.31 \$	18.30 \$	17.28 \$	16.26 \$	15.25 \$
3	23.32 \$	22.15 \$	20.99 \$	19.82 \$	18.66 \$	17.49 \$
4	26.40 \$	25.08 \$	23.76 \$	22.44 \$	21.12 \$	19.80 \$
5	29.52 \$	28.04 \$	26.57 \$	25.09 \$	23.62 \$	22.14 \$
6	32.67 \$	31.04 \$	29.40 \$	27.77 \$	26.14 \$	24.50 \$
7	35.90 \$	34.11 \$	32.31 \$	30.52 \$	28.72 \$	26.93 \$
8	39.18 \$	37.22 \$	35.26 \$	33.30 \$	31.34 \$	29.39 \$
9	42.53 \$	40.40 \$	38.28 \$	36.15 \$	34.02 \$	31.90 \$
10	45.92 \$	43.62 \$	41.33 \$	39.03 \$	36.74 \$	34.44 \$
11	49.38 \$	46.91 \$	44.44 \$	41.97 \$	39.50 \$	37.04 \$
12	52.85 \$	50.21 \$	47.57 \$	44.92 \$	42.28 \$	39.64 \$

(1.25% 1^{er} janvier 2023)

ANNEXE « C » STRUCTURE SALARIALE (SUITE)

	ÉCHELLE 1^{ER} JUILLET AU DÉCEMBRE 2023					
CLASSE	100%	95%	90%	85%	80%	75%
1	17.58 \$	16.70 \$	15.82 \$	14.94 \$	14.06 \$	13.19 \$
2	20.58 \$	19.55 \$	18.52 \$	17.49 \$	16.46 \$	15.44 \$
3	23.61 \$	22.43 \$	21.25 \$	20.07 \$	18.89 \$	17.71 \$
4	26.73 \$	25.39 \$	24.06 \$	22.72 \$	21.38 \$	20.05 \$
5	29.89 \$	28.40 \$	26.90 \$	25.41 \$	23.91 \$	22.42 \$
6	33.08 \$	31.43 \$	29.77 \$	28.12 \$	26.46 \$	24.81 \$
7	36.35 \$	34.53 \$	32.72 \$	30.90 \$	29.08 \$	27.26 \$
8	39.67 \$	37.69 \$	35.70 \$	33.72 \$	31.74 \$	29.75 \$
9	43.06 \$	40.91 \$	38.75 \$	36.60 \$	34.45 \$	32.30 \$
10	46.49 \$	44.17 \$	41.84 \$	39.52 \$	37.19 \$	34.87 \$
11	50.00 \$	47.50 \$	45.00 \$	42.50 \$	40.00 \$	37.50 \$
12	53.51 \$	50.83 \$	48.16 \$	45.48 \$	42.81 \$	40.13 \$
(1.25% 1^{er} juillet 2023)						

Handwritten signatures and initials:
K...
...
...
BR

ANNEXE « D » HORAIRE DE TRAVAIL

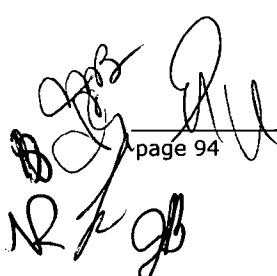
SAINTE-THÉRÈSE								
Fonction	D	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	S	Horaire de base
Aviseur technique		8h à 17h	8h à 17h	8h à 17h	8h à 17h	8h à 17h		
		8	8	8	8	8		40
Préposé à l'approvisionnement		8h à 16h45	8h à 16h45	8h à 16h45	8h à 16h45	8h à 12h		
		7.75	7.75	7.75	7.75	4		35
Préposé – biens saisis et antécédents judiciaires		8h à 16h30	8h à 16h30	8h à 16h30	8h à 16h30	8h à 16h30		
		7.5	7.5	7.5	7.5	7.5		(S1) 37.5
			12h30 à 21h	12h30 à 21h	12h30 à 21h	12h30 à 21h		
			7.5	7.5	7.5	7.5		(S2) 30
Secrétaire		8h à 16h30	8h à 16h30	8h à 16h30	8h à 16h30	8h15 à 12h		
		7.5	7.5	7.5	7.5	3.75		33.75
Technicien en comptabilité et traitement de la paie		8h à 16h45	8h à 16h45	8h à 16h45	8h à 16h45	8h à 12h		
		7.75	7.75	7.75	7.75	4		35
Technicien en informatique		8h à 16h30	8h à 16h30	8h à 16h30	8h à 16h30	7h à 12h		
		7.5	7.5	7.5	7.5	5		35
Technicien en informatique et gestion de la preuve numérique		8h à 16h30	8h à 16h30	8h à 16h30	8h à 16h30	7h à 12h		
		7.5	7.5	7.5	7.5	5		35
Technicien en ressources humaines et paie		8h à 16h45	8h à 16h45	8h à 16h45	8h à 16h45	8h à 12h		
		7.75	7.75	7.75	7.75	4		35

BOISBRIAND								
Fonction	D	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	S	Horaire de base
Agent de liaison civil'		8h à 16h45	8h à 16h45	8h à 16h45	8h à 16h45	8h à 12h		35
		7.75	7.75	7.75	7.75	4		
Préposé à l'accueil et à l'alimentation du MIP		8h à 17h	8h à 17h	8h à 17h	8h à 17h	8h à 17h		40
		8	8	8	8	8		
Technicien en gestion documentaire		8h à 16h45	8h à 16h45	8h à 16h45	8h à 16h45	8h à 12h		35
		7.75	7.75	7.75	7.75	4		
Secrétaire 1								
Semaine 1-2-4-5		7h30 à 16h30	7h30 à 16h30	7h30 à 16h30	7h30 à 16h15			33.75
		8.5	8.5	8.5	8.25			
Semaine 3-6			7h30 à 16h30	7h30 à 16h30	7h30 à 16h30	7h30 à 16h15		33.75
			8.5	8.5	8.5	8.25		
Secrétaire 2								
Semaine 1-4			7h30 à 16h30	7h30 à 16h30	7h30 à 16h30	7h30 à 16h15		33.75
			8.5	8.5	8.5	8.25		
Semaine 2-3-5-6		7h30 à 16h30	7h30 à 16h30	7h30 à 16h30	7h30 à 16h15			33.75
		8.5	8.5	8.5	8.25			
Secrétaire 3								
Semaine 1-3-4-6		7h30 à 16h30	7h30 à 16h30	7h30 à 16h30	7h30 à 16h15			33.75
		8.5	8.5	8.5	8.25			
Semaine 2-5			7h30 à 16h30	7h30 à 16h30	7h30 à 16h30	7h30 à 16h15		33.75
			8.5	8.5	8.5	8.25		

* L'horaire de travail de cette personne salariée pourra être modifié avec un préavis de quinze (15) jours pour les besoins de la cour municipale.

LORRAINE								
Fonction	D	Lundi	Mardi	Mercredi	Judi	Vendredi	S	Horaire de base
Préposé à l'accueil et à l'alimentation du MIP		8h à 17h	8h à 17h	8h à 17h	8h à 17h	8h à 17h		
		8	8	8	8	8		40

ROSEMÈRE								
Fonction	D	Lundi	Mardi	Mercredi	Judi	Vendredi	S	Horaire de base
Analyste – stratégie proactive		8h à 16h30	8h à 16h30	8h à 16h30	8h à 16h30	8h à 12h		
		8	8	8	8	4		36
Coordonnateur – renseignement et analyse		8h à 16h30	8h à 16h30	8h à 16h30	8h à 16h30	8h à 12h		
		8	8	8	8	4		36
Secrétaire		8h à 16h30	8h à 16h30	8h à 16h30	8h à 16h30	8h15 à 12h		
		7.5	7.5	7.5	7.5	3.75		33.75



CENTRALE D'APPELS D'URGENCE 9-1-1								
Fonction	D	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	S	Horaire de base
Préposé aux télécommunications (relève intermédiaire)*		16h à 24h	16h à 24h	16h à 24h	16h à 24h	16h à 24h		S1
		8	8	8	8	8		40
		8h à 16h	8h à 16h	8h à 16h	8h à 16h	8h à 16h		S2
		8	8	8	8	8		40
Préposé aux télécommunications – accueil et alimentation**		16h à 24h	16h à 24h	16h à 24h	16h à 24h	16h à 24h		S1
		8	8	8	8	8		40
		8h à 16h	8h à 16h	8h à 16h	8h à 16h	8h à 16h		S2
		8	8	8	8	8		40
Coordonnateur du SCAU 9-1-1		8h à 16h	8h à 16h	8h à 16h	8h à 16h	8h à 16h		
		8	8	8	8	8		40

* La personne salariée travaille en alternance, soit une semaine de jour et une semaine de soir.

** La personne salariée travaille en alternance, soit une semaine de jour et une semaine de soir.

Handwritten signatures and initials:
 M.B. (top left)
 P.B. (middle left)
 J.P. (top right)
 S.P. (middle right)
 P.W. (bottom right)

PRÉPOSÉ AUX TÉLÉCOMS 12h

	D	L	M	X	J	V	S	S1	D	L	M	X	J	V	S	S2	D	L	M	X	J	V	S	S3	D	L	M	X	J	V	S	S4	
Équipe # 1	12				12	12	12	48	12							12		12	12	12	12			48		12	12	12			12	48	
	12				12	12	12	48	12							12		12	12	12	12			48		12	12	12			12	48	
	12				12	12	12	48	12							12		12	12	12	12			48		12	12	12			12	48	
Équipe # 2		12	12	12			12	48	12				12	12	12	48	12							12		12	12	12	12			48	
		12	12	12			12	48	12				12	12	12	48	12							12		12	12	12	12			48	
		12	12	12			12	48	12				12	12	12	48	12							12		12	12	12	12			48	
Équipe # 3		12	12	12	12			48		12	12	12				12	48	12				12	12	12	48	12						12	
		12	12	12	12			48		12	12	12				12	48	12				12	12	12	48	12						12	
		12	12	12	12			48		12	12	12				12	48	12				12	12	12	48	12						12	
Équipe # 4	12							12		12	12	12	12			48		12	12	12				12	48	12				12	12	12	48
	12							12		12	12	12	12			48		12	12	12				12	48	12				12	12	12	48
	12							12		12	12	12	12			48		12	12	12				12	48	12				12	12	12	48

Légende:		Horaire 12h jour de 07h à 19h		Horaire 12h de nuit de 19h à 07h
Légende:		Horaire 12h jour de 07h30 à 19h30 (auxiliaire)		Horaire 12h de nuit de 19h30 à 07h30 (auxiliaire)

PRÉPOSÉ TÉLÉCOMS TEMPORAIRES 12h

	D	L	M	X	J	V	S	S1	D	L	M	X	J	V	S	S2	D	L	M	X	J	V	S	S3	D	L	M	X	J	V	S	S4	
TEM	12						12	12	36	12					12	12	36	12					12	12	36	12					12	12	36
P							12	12							12	12							12	12							12	12	
							12	12							12	12							12	12							12	12	

Légende:		Horaire 12h jour de 07h à 19h		Horaire 12h intermédiaire de 11h à 23h
Légende:		Horaire 12h jour de 07h30 à 19h30 (auxiliaire)		

ANNEXE « E » FORMULE LORS DE L'EMBAUCHE



NOUVEAU CHANGEMENT RAISON :
aucun

Date du changement :

IDENTIFICATION			
No employé :		Statut : Aucun	
Nom :		Prénom :	
Adresse (no civique) :		Matricule :	
Rue :	App. :	Ville :	
Province : QC	C.P. :	Tél. résidence :	
Cellulaire :		Téléavertisseur :	
Sexe : F <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>	Date naissance : (an-mois-jr)	
N.A.S. : NE PAS REMETTRE AU SYNDICAT		N.A.M. : NE PAS REMETTRE AU SYNDICAT	
No permis de conduire : NE PAS REMETTRE AU SYNDICAT		Langues parlées : Français <input type="checkbox"/> Anglais <input type="checkbox"/>	
FONCTIONS			
Fonction :			
Département : aucun		Statut : aucun	
Date eng.	Date début :	Date fin :	
Entente : aucun		Statut fonction : Aucun	
Statut employé : aucun		Statut emploi : aucun	
No échelle : Aucun		Facteur rémunération : Aucun	
Échelon : Aucun			
Hres quot.	Hres rég.	Taux horaire :	
Poste budgétaire :			
BANQUES			
Vacances : <input type="checkbox"/>		Maladie : <input type="checkbox"/>	
Heures :		Heures :	
Date :		Date :	

[Handwritten signatures and initials]

Fériés : <input type="checkbox"/> monnay. Non monnay. Compensatoire :	Indemnité vêtement : <input type="checkbox"/>	\$ par jour de travail : *payable suite réception d'un compte de dépense mensuel
--	--	--

TYPE DE CHANGEMENT

Permanent : <input type="checkbox"/>	Date du début :
Temporaire : <input type="checkbox"/>	Date du début :
	Date de fin :
	Indéterminée <input type="checkbox"/>

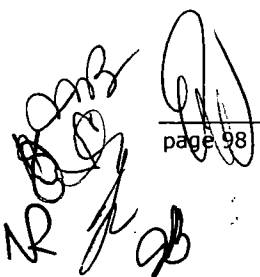
Raison du changement : aucun
 Si autre, spécifier :

INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES

APPROBATION

Ressources humaines : _____ _____	Date : _____ _____
Superviseur : _____ _____	Date : _____ _____
Directeur : _____ _____	Date : _____ _____

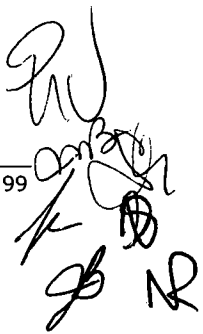
- Trésorerie
- Ressources humaines
- Syndicat
- Employé



page 98

ANNEXE « F » DESCRIPTIONS DES FONCTIONS

Les descriptions des fonctions en vigueur, à la date de la signature de la présente convention collective, sont disponibles sur le réseau de la Régie à l'emplacement suivant : Z\Conventions collectives\SCFP

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large 'P' and 'U' at the top, and various other scribbles and initials below.

ANNEXE « G » CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Définitions :

« Période d'accumulation du congé » : période au cours de laquelle la personne salariée verse au régime un pourcentage déterminé de son salaire.

« Durée du régime » : la durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, incluant la période de prise de congé.

« Durée du congé » : la durée du congé peut être d'un minimum de six (6) mois et d'un maximum de douze (12) mois.

Autres modalités afférentes à l'obtention du congé à traitement différé :

- Avoir cumulé les sommes nécessaires à l'obtention du congé avant la prise effective du congé.
- Ne pas être en période d'invalidité lors de l'entrée en vigueur du congé.
- Le moment du congé doit être déterminé après entente entre la personne salariée et l'Employeur.

Établissement d'un contrat :

Le contrat doit notamment contenir les dispositions suivantes :

- le nom des parties;
- la durée du contrat;
- la durée du congé à traitement différé;
- le salaire que recevra la personne salariée pendant la durée du contrat;
- signature des parties.

Le contrat conclu entre la personne salariée et l'Employeur demeure en vigueur pour la durée qui y est prévue.

Il est entendu que toutes les dispositions prévues à l'article 37 de la convention collective font partie intégrante du contrat comme si elles étaient mentionnées au long.

Rupture du contrat :

a) Retraite, désistement, démission ou tout autre départ permanent de la Régie :

- Si la personne salariée n'a pas bénéficié du congé :
 - L'Employeur verse à la personne salariée les fonds nets accumulés au régime.
- Si le congé est en cours :
 - L'Employeur verse à la personne salariée le solde des fonds nets selon les règles fiscales.

b) Invalidité :

1. L'invalidité survient avant le congé à traitement différé :

a) La personne salariée suspend sa contribution au régime pendant la durée de son invalidité. À son retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à son invalidité.

2. L'invalidité survient au cours du congé à traitement différé :

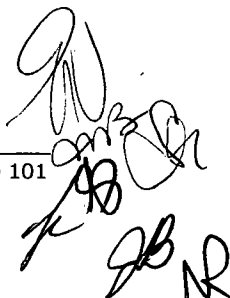
a) L'invalidité est présumée ne pas avoir cours.

b) La personne salariée met fin au contrat et reçoit le traitement non versé selon les règles prévues.

c) Congé parental :

Le congé parental survient avant ou en cours du congé à traitement différé :

La personne salariée peut suspendre sa période d'accumulation ou son congé à traitement différé pour une durée maximale de vingt-sept (27) semaines. À son retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à son congé parental.



Détermination du salaire au cours de la participation au congé à traitement différé :

Pendant chacune des années d'accumulation visées par le régime, y incluant les vacances et les congés avec solde prévus à la présente convention collective, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DU RÉGIME (incluant la prise du congé)			
	2 ANS %	3 ANS %	4 ANS %	5 ANS %
6 mois	75,00	83,34	87,50	90,00
7 mois	70,80	80,53	85,40	88,32
8 mois	n/a	77,76	83,32	86,60
9 mois	n/a	75,00	81,25	85,00
10 mois	n/a	72,20	79,15	83,32
11 mois	n/a	n/a	77,07	81,66
12 mois	n/a	n/a	75,00	80,00

Gestion financière :

- Les contributions de la personne salariée (selon le pourcentage prévu à la période d'accumulation de congé) sont mises en réserve par l'Employeur dans un compte bancaire distinct.
- Les sommes versées par l'Employeur à la personne salariée au cours du congé à traitement différé correspondent aux contributions de la personne salariée avec les intérêts générés s'il y a lieu. L'Employeur doit fournir à la personne salariée un compte rendu annuel de l'état de son compte bancaire.

amb
AW
RB

ANNEXE « H » REMPLACEMENT TEMPORAIRE

Lorsqu'une personne salariée s'absente pour une durée prévisible d'un (1) mois ou plus et que l'Employeur est tenu de la remplacer, le remplacement se fait de la façon suivante :

- Pour les personnes salariées préposées aux télécommunications (relève intermédiaire) ainsi que les préposés aux télécommunications – accueil et alimentation, l'Employeur doit combler le poste au plus tard dans les dix (10) jours en affichant le poste au moins cinq (5) jours;

Le poste sera octroyé à la personne salariée préposée aux télécommunications ayant le plus d'ancienneté parmi celles ayant postulé.

Lorsqu'une personne salariée s'absente pour une durée prévisible d'un (1) mois ou plus et que l'Employeur décide de la remplacer, le remplacement se fait de la façon suivante :

- Pour les préposées aux télécommunications (12 hres), le remplacement se fait par une personne salariée temporaire;
- Pour les autres personnes salariées, l'Employeur doit combler le poste au plus tard dans les dix (10) jours de sa décision de combler en affichant le poste au moins cinq (5) jours;

Le poste sera octroyé à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences de la tâche parmi celles ayant postulé.

Coordonnateur du SCAU 9-1-1

La Régie s'engage à remplacer le coordonnateur du SCAU 9-1-1 lors de ses vacances;

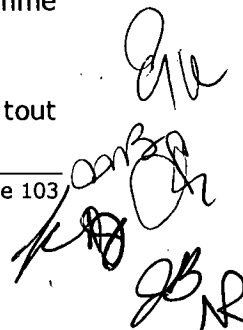
Les remplacements de vacances se feront par des personnes salariées temporaires qui, lors de ces remplacements, n'effectueront que des tâches régulières de préposés aux télécommunications;

Lorsque le coordonnateur du SCAU 9-1-1 s'absente pour une durée prévisible de 30 jours ou plus, à l'exception des vacances annuelles, l'Employeur doit combler le poste à partir de la banque d'éligibilité à défaut d'avoir des candidats dans cette banque l'Employeur comblera le poste à sa discrétion;

Banque d'éligibilité :

Cette banque sera créée par un processus d'entrevue et d'examen interne et les candidats y seront inscrits par ordre de classement de leurs résultats pour une durée de trente-six (36) mois. En cas d'égalité, l'ancienneté prime. Un membre du syndicat assiste à l'entrevue comme observateur. Les notes des examens doivent être fournies au Syndicat par écrit.

Le refus d'un remplacement n'affecte en rien le droit de soumettre sa candidature pour tout autre remplacement ultérieur à ce poste.

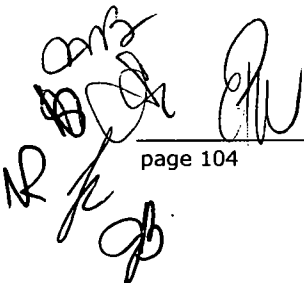


ANNEXE « I » PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

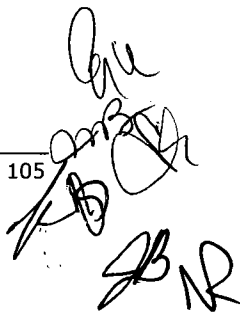
L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux personnes salariées qui éprouvent des difficultés d'ordre psychologique et physique. À cet effet, toutes les personnes salariées couvertes par la présente convention collective ont droit à compter du premier janvier 2009 à un programme d'aide aux employés, les coûts de ce programme sont défrayés par l'Employeur.

Il est entendu que tout échange à ce sujet sera strictement confidentiel. Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toute autre information d'ordre personnel sont strictement confidentiels, sauf en ce qui concerne les demandes de prestations d'invalidité auprès de l'assureur.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the right and several smaller initials on the left.

ANNEXE « J » PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Le plan d'évaluation des emplois convenu entre les parties à la date de la signature de la présente convention collective est disponible sur le réseau de la Régie à l'emplacement suivant : Z\Conventions collectives\SCFP

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature and the initials 'BR'.

ANNEXE « K » LISTE DE RAPPEL

- 1) Les parties conviennent des listes de rappel suivantes :
 - Liste A – fonctions prévues à cette liste :
 - Préposé aux télécommunications
 - Préposé aux télécommunications - accueil et alimentation
 - Préposé à l'accueil et à l'alimentation du MIP
 - Liste B – fonction prévue à cette liste :
 - Secrétaire
- 2) Afin d'être inscrite sur une des listes de rappel, la personne salariée doit avoir les qualifications requises et avoir au moins neuf cents (900) heures travaillées dans l'une ou l'autre des fonctions prévues auxdites listes.
- 3) Les parties conviennent que le rappel se fait à partir des noms apparaissant sur la liste de rappel concernée de la façon suivante, en fonction d'un seul numéro de téléphone identifié par la personne salariée :
 - a) La personne salariée ayant le plus d'heures travaillées et ayant les qualifications requises pour la fonction est d'abord appelée; si ladite personne ne répond pas ou refuse, l'Employeur appelle la personne salariée suivante et ainsi de suite;
 - b) À l'exception d'un rappel pour la fonction de préposé aux télécommunications, advenant qu'aucune personne salariée ayant les qualifications requises pour la fonction n'est disponible, l'Employeur appelle les autres personnes salariées sur ladite liste en respectant l'ancienneté en heures travaillées;
 - c) L'Employeur n'est pas tenu de rappeler la personne salariée qui a le plus d'heures travaillées si le rappel fait en sorte que ladite personne excède le nombre d'heures prévues à la fonction pour laquelle elle a été embauchée, soit :
 - pour les personnes salariées embauchées sur la liste A : un maximum de quatre-vingts heures (80 h) par période de paie;
 - pour les personnes salariées sur la liste B : un maximum de soixante-sept heures et demi (67,5 h) par période de paie.
 - d) La personne salariée temporaire ou temporaire surnuméraire ne pourra pas se voir assigné à plus de sept (7) jours consécutifs de travail, à moins que ce dernier y consente de son plein gré.

Sans ce consentement, l'Employeur devra permettre à l'employé deux (2) jours de congé consécutifs après une période de travail de sept (7) relèves;

- e) Lorsqu'aucune personne salariée n'a accepté de combler un poste temporairement vacant ou un rappel au travail pour surcroît de travail, l'Employeur assigne par ordre inverse du nombre d'heures travaillées (celle qui a le moins d'heures), une personne salariée qui répond aux exigences normales du poste et cette dernière est tenue de rentrer au travail.

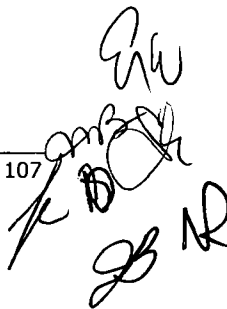
4) Gestion des refus et des non-disponibilités

- a) Lorsqu'une personne salariée refuse un rappel, trois fois dans un mois de calendrier, elle voit alors son nom inscrit à la fin de la liste de rappel, perdant ainsi la priorité qu'elle avait; après l'écoulement d'une période de trois (3) mois, elle reprend une place dans la liste de rappel en fonction alors des heures travaillées (passées et présentes) par ladite personne;

Si plus d'une personne se retrouvent au bas de la liste de rappel, la personne ayant le plus d'heures travaillées est d'abord appelée;

Si durant la période de 3 mois ci-haut mentionnée la personne salariée refuse un rappel, cinq (5) autres fois dans cette période, l'Employeur n'est plus tenu de rappeler ladite personne pour une période de six (6) mois; après l'écoulement de la période de six (6) mois, elle reprend une place dans la liste de rappel en fonction alors des heures travaillées (passées et présentes) par ladite personne;

- b) Une personne salariée qui n'a pas travaillé pendant douze (12) mois consécutifs voit son nom rayé de la liste de rappel;
- c) Une personne salariée qui n'est pas encore sur une liste de rappel et qui n'a pas travaillé pendant douze (12) mois consécutifs perd alors son lien d'emploi avec l'Employeur;
- d) Une personne sur la liste de rappel acceptant un emploi à temps complet permanent dans une autre organisation perd son ancienneté (sauf pour sa progression salariale), n'a plus de priorité d'appel et voit son nom rayé de la liste de rappel. Cette personne salariée est alors soumise aux dispositions de l'article 3.02 c);
- e) Les personnes sur la liste de rappel peuvent se mettre en non-disponibilité pour un maximum de 15 jours par année à l'exception des périodes comprises entre le 20 juin et le 30 août et du 15 décembre au 7 janvier; durant ces périodes, les absences doivent être justifiées par billet médical. Les non-disponibilités doivent être acheminées à l'Employeur au moins soixante-douze (72) heures à l'avance;



- f) La personne salariée sur la liste de rappel a la responsabilité de remettre une copie de son horaire de formation, le cas échéant, au supérieur immédiat, et ce, dès réception de celui-ci;

Lorsque la personne salariée sur la liste de rappel n'est pas disponible à travailler en raison d'heures de classe, la non-disponibilité n'est pas comptabilisée comme un refus pourvu que l'horaire de formation ait été préalablement fourni au supérieur immédiat; dans le cas inverse, la non-disponibilité sera considérée comme un refus.

- 5) La liste de rappel est mise à jour à chaque période de paie.

ANNEXE « L » RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE

Les dispositions de la présente annexe constituent un résumé des modalités qui se rattachent au régime complémentaire de retraite. Le Règlement du régime contient les dispositions intégrales et exhaustives du régime complémentaire de retraite. Dans tous les cas, les dispositions du règlement ont préséance sur les dispositions de la présente annexe.

Résumé du régime pour les années antérieures au 1^{er} juillet 2005, sont celles des Villes de provenance de la personne salariée.

Ville de Boisbriand

Cols blancs

Généralités

Date de création du régime

1^{er} janvier 1973

Formule de rente (par année de services reconnus)

Services passés

DE 1990 À JUIN 2005
2,0 % du salaire de l'année

DE 1973 À 1989
2,0 % du salaire de l'année 1989

Retraite

Retraite normale

Retraite facultative

Retraite anticipée

Réduction pour anticipation

65 ans
62 ans
55 ans

6 % par année par rapport à l'âge normal de retraite pour les 60 premiers mois d'anticipation et 4 % par année pour chaque mois supplémentaire d'anticipation

Aucune

Indexation après la retraite

Ville de Rosemère

Cols blancs

Généralités

Date de création du régime

1^{er} juillet 1964

Formule de rente (par année de services reconnus)

Services passés

DE 1999 À JUIN 2005

1,7 % du SF3 jusqu'au MGA3 et 2 % de l'excédent

DE 1984 À 1998

1,7 % du SF3 au 31 décembre 2001 jusqu'au MGA3 au 31 décembre 2001 et 2 % de l'excédent, indexé

DE 1964 À 1983

1,7 % du SF3 au 31 décembre 2001 jusqu'au MGA3 au 31 décembre 2001 et 2 % de l'excédent

Retraite

Retraite normale

65 ans

Retraite facultative

60 ans

Retraite anticipée

58 ans

Réduction pour anticipation

3 % par année par rapport à l'âge de 60 ans

Indexation après la retraite

Aucune

SF3 Moyenne des salaires des 3 années de services reconnus au cours desquelles le salaire fut le plus élevé ou des années de services reconnus si elles sont inférieures à 3.

MGA3 Moyenne du maximum des gains admissibles au RRQ des 3 années de services reconnus au cours desquelles le salaire fut le plus élevé ou des années de services reconnus si elles sont inférieures à 3.

Ville de Sainte-Thérèse

Cols blancs

Généralités

Date de création du régime

1^{er} janvier 1986

Formule de rente (par année de services reconnus)

Services passés

DE 2001 À JUIN 2005
2 % du salaire de l'année
DE 1992 A 2000
2 % du salaire de l'année
2001
DE 1990 A 1991
3 % du salaire de l'année
2001
DE 1986 A 1989
3 % du salaire de l'année
1995

Retraite

Retraite normale
Retraite facultative

65 ans
DE 2001 A JUIN 2005 :
Règle du 90 points, 60 ans
minimum
DE 1986 A 2000 : 63 ans

Retraite anticipée
Réduction pour anticipation
Indexation après la retraite

55 ans
5 % par année par rapport à
la retraite facultative
Aucune

SF3 Moyenne des salaires des 3 années de services reconnus au cours desquelles le salaire fut le plus élevé ou des années de services reconnus si elles sont inférieures à 3.

Handwritten signatures and initials:
PW
MB
RB
RB

Résumé des dispositions applicables du régime de la Régie à partir du 1^{er} juillet 2005.

Régie de police

Cols blancs

Généralités

Date de création du régime

1^{er} juillet 2005

Formule de rente (par année de services reconnus)

Rente viagère

DU 1^{ER} JUILLET 2005 AU 31 DÉCEMBRE 2013
2 % du SF8 (majoré de 0.4 %)

Rente temporaire

DU 1^{ER} JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2013
0.30 % x (le moindre entre SF8 * 0.4% et MGA8 * 0.4%)

Retraite

Retraite normale

65 ans

Retraite facultative

60 ans

À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2007

Règle du 90 sans minimum d'âge ou 60 ans

Retraite anticipée

55 ans

Réduction pour anticipation

6 % par année par rapport à l'âge de retraite facultative

Indexation après la retraite

Aucune

SF8 Moyenne des salaires des huit (8) années de services reconnus au cours desquelles le salaire fut le plus élevé multipliée par 1.004 (ou majorée de 0.4 %) ou des années de services reconnus si elles sont inférieures à huit (8) ans

MGA8 Moyenne du maximum des gains admissibles au RRQ des huit (8) dernières années de services reconnus majoré de 0.4 % ou des années de services reconnus si elles sont inférieures à huit (8).

➤ Administration du régime :

Les employés civils auront le droit de désigner un (1) membre votant ainsi que deux (2) membres non-votants pour les représenter sur le comité de retraite.

➤ Décision du comité de retraite sous réserve des législations applicables :

Pour être adoptée par le comité de retraite, toute proposition doit obtenir l'assentiment de la majorité des membres présents ayant droit de vote, de la majorité des membres présents désignés par l'Employeur ainsi que de la majorité des membres présents désignés par la Fraternité des policiers et policières de la Régie de police Thérèse-De Blainville inc. Cependant, toute décision concernant les employés civils portant sur l'établissement de la réserve de fluctuation ou sur les recommandations de modifications au régime pour les employés civils doit obtenir le vote du membre du comité représentant les employés civils et ne nécessite pas l'assentiment de la majorité des membres présents désignés par la Fraternité des policiers et policières de la Régie de police Thérèse-De Blainville inc.

AW
amb
K
BR

ANNEXE « M » HEURES QUOTIDIENNES

Horaire	Heures quotidiennes pour le calcul des congés
30 heures	6.75 heures
33.75 heures	7.50 heures
35 heures	7.75 heures
36 heures	8.00 heures
40 heures	9.00 heures
40 heures (préposés aux télécommunications (12 heures))	10.50 heures

ANNEXE « N » RATIO D'ABSENCE

1. Pour les personnes salariées de la centrale d'appel d'urgence 9-1-1 :

Définitions :

« Période estivale » : période entre le 20 juin et le 30 août.

« Période des fêtes » : période entre le 15 décembre et le 7 janvier.

« Vacances résiduelles » : vacances non choisies selon l'article 13.09.

Le nombre de personnes salariées qui peuvent s'absenter en même temps s'établit comme suit, et ce, peu importe la nature de l'absence (fériés, vacances ou prise de temps accumulé) :

- a. Les vacances annuelles demandées aux périodes prévues à la convention collective sont octroyées en priorité. Les demandes de vacances résiduelles, de prise de temps accumulé ou de congés fériés sont considérées selon l'ordre de leur réception.
- b. Le ratio d'absence pour les préposés aux télécommunications – accueil et alimentation et les préposés aux télécommunication (relève intermédiaire) est de 2 sur 4 par jour en tout temps.
- c. Le ratio d'absence pour les préposés aux télécommunications sur les horaires de 12 heures est de 2 sur 4 par jour d'absence pour la période estivale et la période des fêtes. À l'extérieur de ces périodes, le ratio de vacances est de 3 sur 6.
- d. Lorsque trois (3) préposés aux télécommunications sont en poste durant le quart de travail du coordonnateur du SCAU 9-1-1, ce dernier veille au remplacement des préposés lors de leur période de repas pour assumer le surcroît possible d'appels, et ce, dans la mesure du possible. S'il y a plus de trois (3) préposés aux télécommunications en poste, ces derniers ne sont pas remplacés durant leur période de repas par le coordonnateur du SCAU 9-1-1.
- e. L'Employeur doit maintenir en tout temps un minimum de deux (2) préposés aux télécommunications sur trois (3) sur l'horaire de douze (12) heures. Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, l'Employeur n'a aucune obligation de remplacement de ces derniers si le seuil de deux (2) préposés est atteint, à l'exception des quarts de nuit des jeudis, vendredis et samedis de la période estivale.

- f. Les préposés aux télécommunications sur l'horaire de douze (12) heures peuvent faire une demande de prise de temps accumulé ou de congé férié pour la dernière heure d'un quart de travail. Cette demande est autorisée par le supérieur immédiat si l'équipe est complète. En l'absence du supérieur immédiat, le lieutenant de poste est celui qui peut octroyer cette autorisation.
- g. Les préposés aux télécommunications (relève intermédiaire) sont obligatoirement remplacés lors de leur absence.
- h. Les préposés aux télécommunications – accueil et alimentation sont remplacés dès la huitième (8^e) journée ouvrable de leur quart de jour. L'employeur n'est pas tenu de remplacer les absences sur le quart de soir, autres que celles prévues à l'annexe « H ».

2. Pour les personnes salariées de la Division Administration :

Aviseur technique : après approbation

Coordonnateur du SCAU 9-1-1 : après approbation

Préposé – biens saisis et antécédents judiciaires : après approbation

Préposé à l'approvisionnement : après approbation

Secrétaire : après approbation

Technicienne en comptabilité et traitement de la paie et Technicien en ressources humaines et paie : Une (1) personne sur deux

Technicien en informatique et Technicien en informatique et gestion de la preuve numérique : Une (1) personne sur deux

3. Pour les personnes salariées de la Division Enquêtes et soutien opérationnel :

Agent de liaison civil : après approbation

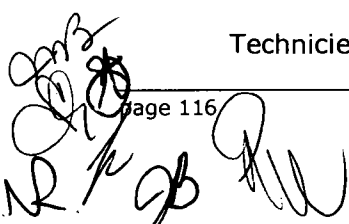
Coordonnateur – renseignements et analyse et Analyste – stratégie proactive : Une (1) personne sur deux

Préposé à l'accueil et à l'alimentation du MIP : une (1) personne sur deux (2)

Secrétaire (Rosemère) : après approbation

Secrétaires (Boisbriand) : une (1) personne sur trois (3)

Technicienne en gestion documentaire : après approbation



ANNEXE « O » TABLEAU DE CONCORDANCE DES LETTRES D'ENTENTE

Lettres d'entente de la convention collective précédente	Concordance dans la présente convention collective
Lettre d'entente #1	Non-reconduite
Lettre d'entente #2	Devient lettre d'entente #1 (Événements spéciaux)
Lettre d'entente #3	Non-reconduite
Lettre d'entente #4	Non-reconduite
Lettre d'entente #5	Non-reconduite
Lettre d'entente #6	Non-reconduite
Lettre d'entente #7	Non-reconduite
Lettre d'entente #8	Devient la lettre d'entente #2 (Prolongation de lettre d'entente #8 jusqu'à l'octroi du poste régulier – Dominic Laberge)
Lettre d'entente #9	Non-reconduite
Lettre d'entente #10	Non-reconduite
Lettre d'entente #11	Non-reconduite
Lettre d'entente #12	Non-reconduite
Lettre d'entente #13	Non-reconduite
Lettre d'entente #14	Non-reconduite
Lettre d'entente #15	Non-reconduite
Lettre d'entente #16	Devient la lettre d'entente #3 (Embauche technicienne en travail social)
Lettre d'entente #17	Non-reconduite
Lettre d'entente #18	Devient la lettre d'entente #4 (embauche agent de recherche)

ANNEXE « P » TABLEAU DES ARTICLES VESTIMENTAIRES

Articles vestimentaires	Aviseur technique	Tech. en informatique / Tech. en information et gestion de la preuve numériques	Agent de liaison civil	Prép. télécom / Prép. télécom. - accueil et alim. / Coord. du SCAU 9-1-1	Prép. à l'accueil et à l'alimentation du MIP	Secrétaire à l'accueil - poste de Rosemère	Prép. - biens saisis et antécédents judiciaire
Chemises	4 (ou)	4 (ou)	4	6	6	6	4 (ou)
Polos	4 (ou)	4 (ou)					4 (ou)
T-shirt à col court ou long	4	4	4	4	4	4	4
Pantalons uniformes		3 (ou)		3 (ou)	3 (ou)	3 (ou)	
Jupes			3 (ou)	3 (ou)	3 (ou)	3 (ou)	
Pantalons	3	3 (ou)	3 (ou)				3
Bas	4 paires	4 paires	4 paires (ou)	4 paires (ou)	4 paires (ou)	4 paires (ou)	4 paires
Bas culottes			4 paires (ou)	4 paires (ou)	4 paires (ou)	4 paires (ou)	
Ceinture	1	1	1	1	1	1	1
Souliers (noirs)*		1	1	1	1	1	
Bottes de sécurité	1						1
Veste	1	1	1	1	1	1	1
Manteau	Au besoin						
Veston			1				

* Un remboursement maximum de cent (100 \$) dollars sur présentation de facture.

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 1

INTERVENUE ENTRE

LA RÉGIE INTERMUNICIPALE DE POLICE THÉRÈSE-DE BLAINVILLE

ET

LES EMPLOYÉS CIVILS DE LA RÉGIE INTERMUNICIPALE DE POLICE THÉRÈSE-DE-BLAINVILLE DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4708

Objet : Événements spéciaux

Les parties conviennent que lors d'événements spéciaux, elles échangeront dans un comité de relations de travail sur le nombre de préposés aux télécommunications qui pourrait être ajouté à ceux déjà assignés. La décision revient à l'Employeur et ne peut faire l'objet d'un grief.

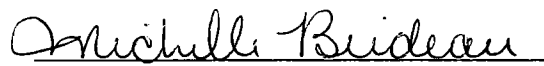
En foi de quoi, les parties ont signé ce 15^e jour du mois de avril 2021.

**Régie intermunicipale de police
Thérèse-De Blainville**

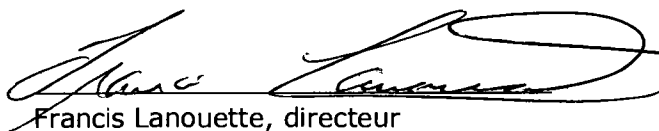


Éric Westram, président

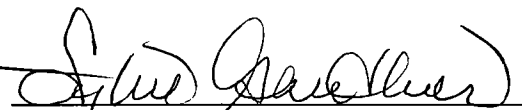
**Le syndicat des employés civils de
la Régie intermunicipale de police
Thérèse-De Blainville, S.C.F.P.,
section locale 4708**



Michelle Brideau, présidente



Francis Lanouette, directeur



Sylvie Gauthier, vice-présidente



Sandra De Cicco, directrice - Affaires corporatives

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

RENOUVELLEMENT

INTERVENUE ENTRE

LA RÉGIE INTERMUNICIPALE DE POLICE THÉRÈSE-DE BLAINVILLE
(CI-APRÈS APPELÉ « LA RÉGIE »)

ET

LES EMPLOYÉS CIVILS DE LA RÉGIE INTERMUNICIPALE DE POLICE THÉRÈSE-DE-BLAINVILLE DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4708
(CI-APRÈS APPELÉ « LE SYNDICAT »)

Objet : Prolongation d'un poste temporaire surnuméraire à durée déterminée de technicien(ne) en informatique

Après entente, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Prolonger le poste temporaire surnuméraire à durée déterminée de M. [REDACTÉ] [REDACTÉ] du 1^{er} janvier 2021 jusqu'à l'octroi du poste régulier de technicien(ne) en informatique et gestion de la preuve numérique;
2. Le poste en question fait partie de l'unité d'accréditation et le titulaire du poste paie sa cotisation syndicale;
3. Seules les dispositions suivantes de la convention collective s'appliquent à la personne titulaire du poste pendant son emploi :

Article 1	But de la convention collective
Article 2	Reconnaissance et juridiction
Article 3	Définition des termes
Article 4	Régime syndical
Article 5.03	Affaires syndicales et professionnelles
Article 6	Mesures disciplinaires
Article 7	Aide juridique
Article 8	Procédure de règlements des griefs pour les dispositions prévues à la présente lettre d'entente
Article 9	Arbitrage
Article 10	Heures de travail
Article 11	Travail supplémentaire
Article 13.13	Congé annuel payé
Article 14.01 g)	Congés sociaux et absences autorisées

Article 17	Accident de travail, maladie professionnelle et lésions professionnelles
Article 21	Salaires et classification
Article 22	Évaluation des emplois et maintien de l'équité salariale
Article 25	Perfectionnement professionnel
Article 27	Déplacement
Article 30	Santé et sécurité
Article 34	Régime supplémentaire de rentes (fonds de pension)
Article 38	Validité
Article 41	Durée de la convention collective
Annexe B	Fonctions et classification
Annexe C	Structure salariale
Annexe D	Horaire de travail
Annexe E	Formule lors de l'embauche
Annexe F	Descriptions des fonctions
Annexe I	Programme d'aide aux employés
Annexe J	Plan d'évaluation des emplois
Annexe L	Régime de retraite
Annexe P	Tableau des articles vestimentaires

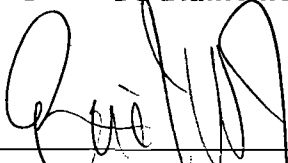
4. Le titulaire du poste est éligible au régime complémentaire de retraite des employés de la RIPTB selon les conditions d'admissibilité au régime;
5. Le lien d'emploi avec le titulaire du poste et la Régie prend fin lors de l'octroi du poste régulier de technicien(ne) en informatique et gestion de la preuve numérique à moins que la lettre d'entente ne soit renouvelée ou à moins que le poste régulier lui soit octroyé suite à la dotation. Le titulaire du poste et le Syndicat ne peuvent déposer un grief en lien avec la fin d'emploi ni prendre tout recours pour contester cette fin d'emploi;
6. Les modifications apportées à la convention collective durant la période d'embauche s'appliquent au titulaire du poste;
7. Si la Régie embauche la personne titulaire du poste dans les 12 mois suivants la fin de la présente entente ou si elle prolonge la période d'embauche au-delà du terme convenu à la présente, il s'engage à reconnaître l'ancienneté acquise et à considérer que la personne titulaire du poste obtient tous les avantages, au même titre qu'une embauche conventionnelle ;
8. La présente entente prend effet à compter du 1^{er} janvier 2021 et se termine lors de l'octroi du poste régulier.

canb
B

[Handwritten signatures]

En foi de quoi, les parties ont signé ce 15^e jour du mois de avril 2021.

**Régie intermunicipale de police
Thérèse-De Blainville**

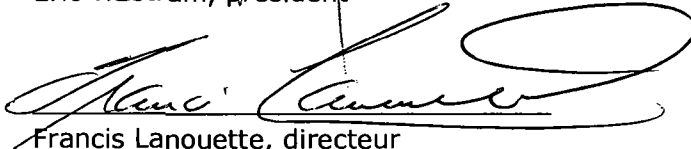


Eric Westram, président

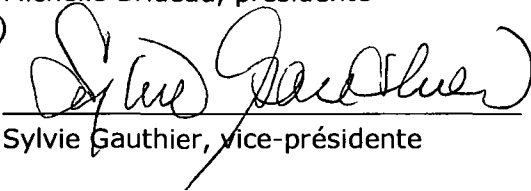
**Le syndicat des employés civils de
la Régie intermunicipale de police
Thérèse-De Blainville, S.C.F.P.,
section locale 4708**



Michelle Brideau, présidente



Francis Lanouette, directeur



Sylvie Gauthier, vice-présidente



Sandra De Cicco, directrice - Affaires corporatives

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 3

INTERVENUE ENTRE

LA RÉGIE INTERMUNICIPALE DE POLICE THÉRÈSE-DE BLAINVILLE
(CI-APRÈS APPELÉ « L'EMPLOYEUR »)

ET

LES EMPLOYÉS CIVILS DE LA RÉGIE INTERMUNICIPALE DE POLICE THÉRÈSE-DE-BLAINVILLE DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4708
(CI-APRÈS APPELÉ « LE SYNDICAT »)

Objet : Création d'un poste temporaire surnuméraire à durée déterminée de technicien(ne) en travail social

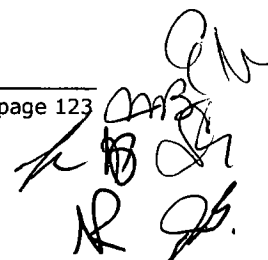
Considérant que l'Employeur a obtenu une aide financière dans le cadre du *Programme de soutien aux municipalités en prévention de la criminalité (PSM) pour la période allant jusqu'au 31 mars 2022;*

Considérant que l'Employeur désire créer un poste temporaire surnuméraire à durée déterminée de technicien(ne) en travail social;

APRÈS ENTENTE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La création d'un poste temporaire surnuméraire de technicien(ne) en travail social et l'embauche de [REDACTED] à ce titre (« personne titulaire du poste ») ;
2. L'entente à durée déterminée débute le 28 septembre 2020 et se termine le 31 mars 2022, sous réserve d'une confirmation expresse des autorités gouvernementales quant à la reconduction de la subvention concernée. À défaut d'une telle confirmation obtenue suite aux redditions de comptes requises, le contrat de travail prend fin moyennant le préavis requis par la loi, lequel est basé sur le service continu ;
3. La personne titulaire du poste a un horaire de 30 heures / semaine réparti sur 4 jours, principalement du lundi au jeudi de 8 h 00 à 16 h 00, mais qui peut également être déplacé exceptionnellement du mardi au vendredi afin de répondre aux besoins de l'organisation. Les changements d'horaire doivent être annoncés sept (7) jours à l'avance ;

Tout travail exécuté en dehors et en plus de la journée ou de l'horaire régulier de travail ainsi que tout travail exécuté en dehors et en plus de la semaine régulière de travail est considéré comme travail supplémentaire;



4. La personne titulaire du poste a droit à une période de repas de trente (30) minutes non rémunérées ;
5. Le poste concerné fait partie de l'unité d'accréditation et la personne titulaire du poste paie sa cotisation syndicale;
6. Conformément à l'article 22.05, le poste de technicien(ne) en travail social a été évalué par l'employeur classe 8. Cette évaluation demeure sujette aux prescriptions des articles 22.05 et suivants de la convention collective;
7. Seules les dispositions suivantes de la convention collective s'appliquent à la personne titulaire du poste pendant son emploi :

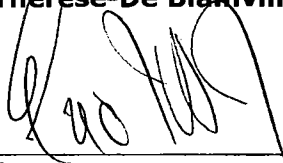
Article 1	But de la convention collective
Article 2	Reconnaissance et juridiction
Article 3	Définition des termes
Article 4	Régime syndical
Article 5.03	Affaires syndicales et professionnelles
Article 6	Mesures disciplinaires
Article 7	Aide juridique
Article 8	Procédure de règlements des griefs pour les dispositions prévues à la présente lettre d'entente
Article 9	Arbitrage
Article 10	Heures de travail
Article 11	Travail supplémentaire
Article 13.13	Congé annuel payé
Article 14.01 g)	Congés sociaux et absences autorisées
Article 17	Accident de travail, maladie professionnelle et lésions professionnelles
Article 21	Salaires et classification
Article 22	Évaluation des emplois et maintien de l'équité salariale
Article 25	Perfectionnement professionnel
Article 27	Déplacement
Article 30	Santé et sécurité
Article 34	Régime supplémentaire de rentes (fonds de pension)
Article 38	Validité
Article 41	Durée de la convention collective
Annexe C	Structure salariale
Annexe E	Formule lors de l'embauche
Annexe F	Descriptions des fonctions
Annexe I	Programme d'aide aux employés

Annexe J Plan d'évaluation des emplois
Annexe L Régime de retraite

8. La personne titulaire du poste concerné progresse dans l'échelle salariale toutes les 1560 heures;
9. Les modifications apportées à la convention collective durant la période d'embauche s'appliquent à la personne titulaire du poste;
10. Si l'Employeur embauche la personne titulaire du poste dans les 12 mois suivants la fin de la présente entente ou si elle prolonge la période d'embauche au-delà du terme convenu à la présente, il s'engage à reconnaître l'ancienneté acquise et à considérer que la personne titulaire du poste obtient tous les avantages, au même titre qu'une embauche conventionnelle;
11. Le lien d'emploi avec la personne titulaire du poste concernée et l'Employeur prend fin le 31 mars 2022, sous réserve de ce qui est prévu à la présente entente. Ni la personne titulaire du poste ni le syndicat ne peuvent déposer un grief en lien avec la fin d'emploi ni prendre tout recours pour contester cette fin d'emploi;
12. La présente entente prend effet à compter du 28 septembre 2020, soit à la date d'embauche de la personne titulaire du poste, et se termine le 31 mars 2022, sous réserve de ce qui est prévu à la présente entente.


En foi de quoi, les parties ont signé ce 15^e jour du mois de avril 2021.

**Régie intermunicipale de police
Thérèse-De Blainville**

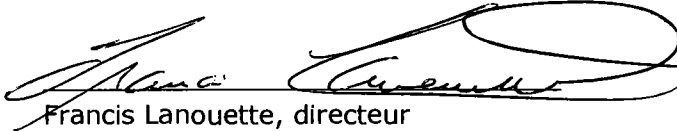


Eric Westram, président

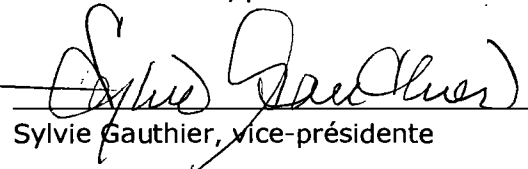
**Le syndicat des employés civils de
la Régie intermunicipale de police
Thérèse-De Blainville, S.C.F.P.,
section locale 4708**



Michelle Brideau, présidente



Francis Lanouette, directeur



Sylvie Gauthier, vice-présidente



Sandra De Cicco, directrice - Affaires corporatives

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

INTERVENUE ENTRE

LA RÉGIE INTERMUNICIPALE DE POLICE THÉRÈSE-DE BLAINVILLE
(CI-APRÈS APPELÉ « L'EMPLOYEUR »)

ET

LES EMPLOYÉS CIVILS DE LA RÉGIE INTERMUNICIPALE DE POLICE THÉRÈSE-DE-BLAINVILLE DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4708
(CI-APRÈS APPELÉ « LE SYNDICAT »)

Objet : Poste temporaire surnuméraire à durée déterminée d'agent(e) de recherche et création de la fonction d'analyste – stratégie proactive

Considérant le projet en matière de mesures d'urgence piloté par la MRC Thérèse-De Blainville où l'Employeur a obtenu une aide financière pour la période allant jusqu'au 31 décembre 2021;

Considérant que l'Employeur désire embaucher une personne à un poste temporaire surnuméraire à durée déterminée d'agent de recherche;

Considérant le poste d'agent de recherche en vigueur à la Régie;

APRÈS ENTENTE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

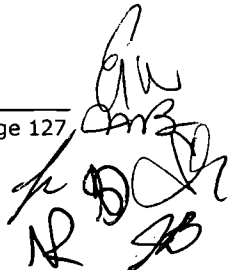
1. L'embauche d' [REDACTED] au poste d'agent de recherche (ci-après appelé « personne titulaire du poste »). La personne titulaire du poste peut également être assignée à des tâches d'analyste – stratégie proactive, selon les besoins organisationnels;
2. La création de la fonction d'analyste – stratégie proactive;
3. Du 1^{er} janvier au 30 avril 2021, la personne titulaire du poste a un horaire de 38 heures / semaine réparti sur cinq (5) jours, du lundi au jeudi de 8 h 00 à 17 h 00 et le vendredi de 8 h 00 à midi;

Du 1^{er} mai au 31 décembre 2021, la personne titulaire du poste a un horaire de 36 heures / semaine réparti sur cinq (5) jours, du lundi au jeudi de 8 h 00 à 16 h 30 et le vendredi de 8 h 00 à midi;

Tout travail exécuté en dehors et en plus de la journée ou de l'horaire régulier de travail ainsi que tout travail exécuté en dehors et en plus de la semaine régulière de travail est considéré comme travail supplémentaire.

4. Une période de repas de trente (30) minutes non rémunérées est accordée à la personne titulaire du poste;
5. Conformément à l'article 22.05, le poste d'agent de recherche a été évalué par l'employeur classe 9. Cette évaluation demeure sujette aux prescriptions des articles 22.05 et suivants de la convention collective;
6. Conformément à l'article 22.05, le poste d'analyse – stratégie proactive a été évalué par l'employeur classe 11. Cette évaluation demeure sujette aux prescriptions des articles 22.05 et suivants de la convention collective;
7. Le poste en question fait partie de l'unité d'accréditation et la personne titulaire du poste paie sa cotisation syndicale ;
8. Seules les dispositions suivantes de la convention collective s'appliquent à la personne titulaire du poste pendant son emploi :

Article 1	But de la convention collective
Article 2	Reconnaissance et juridiction
Article 3	Définition des termes
Article 4	Régime syndical
Article 5.03	Affaires syndicales et professionnelles
Article 6	Mesures disciplinaires
Article 7	Aide juridique
Article 8	Procédure de règlements des griefs pour les dispositions prévues à la présente lettre d'entente
Article 9	Arbitrage
Article 10	Heures de travail
Article 11	Travail supplémentaire
Article 13.13	Congé annuel payé
Article 14.01 g)	Congés sociaux et absences autorisées
Article 17	Accident de travail, maladie professionnelle et lésions professionnelles
Article 21	Salaires et classification
Article 22	Évaluation des emplois et maintien de l'équité salariale
Article 25	Perfectionnement professionnel
Article 27	Déplacements
Article 30	Santé et sécurité




Article 34	Régime supplémentaire de rentes (fonds de pension)
Article 38	Validité
Article 41	Durée de la convention collective
Annexe B	Fonctions et classification
Annexe C	Structure salariale
Annexe E	Formule lors de l'embauche
Annexe F	Descriptions des fonctions
Annexe I	Programme d'aide aux employés
Annexe J	Plan d'évaluation des emplois
Annexe L	Régime de retraite


9. Les modifications apportées à la convention collective durant la période d'embauche s'appliquent à la personne titulaire du poste.
10. Si l'Employeur embauche la personne titulaire du poste dans les 12 mois suivant la fin de contrat ou si elle prolonge la période d'embauche au-delà du terme convenu à la présente, elle s'engage à reconnaître l'ancienneté acquise et à considérer que la personne titulaire du poste obtient tous les avantages, au même titre qu'une embauche conventionnelle.
11. Le lien d'emploi avec la personne titulaire du poste et l'Employeur débute le 1^{er} janvier 2021 et prend fin le 31 décembre 2021, à moins que la lettre d'entente soit renouvelée. Ni la personne titulaire du poste, ni le syndicat ne peuvent déposer un grief en lien avec la fin d'emploi ni prendre tout recours pour contester cette fin d'emploi ;
12. Cette entente prend effet à compter du 1^{er} janvier 2021 et se termine le 31 décembre 2021, soit à la date de fin d'emploi de la personne titulaire du poste.


En foi de quoi, les parties ont signé ce 15^e jour du mois de avril 2021.

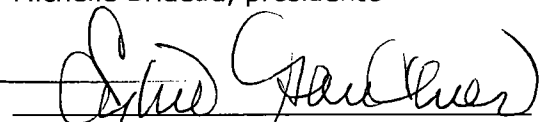
**Régie intermunicipale de police
Thérèse-De Blainville**

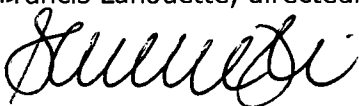

Eric Westram, président

**Le syndicat des employés civils de
la Régie intermunicipale de police
Thérèse-De Blainville, S.C.F.P.,
section locale 4708**


Michelle Brideau, présidente


Francis Lanouette, directeur


Sylvie Gauthier, vice-présidente



Sandra De Cicco, directrice – Affaires corporatives

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5

INTERVENUE ENTRE

LA RÉGIE INTERMUNICIPALE DE POLICE THÉRÈSE-DE BLAINVILLE
(CI-APRÈS APPELÉ « LA RÉGIE »)

ET

LES EMPLOYÉS CIVILS DE LA RÉGIE INTERMUNICIPALE DE POLICE THÉRÈSE-DE-BLAINVILLE DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4708
(CI-APRÈS APPELÉ « LE SYNDICAT »)

- Objet : Création de postes :**
- (2) **Préposés aux télécommunications – accueil et alimentation**
 - (1) **Technicien en ressources humaines et paie**
 - (1) **Analyste – stratégie proactive**
 - (1) **Technicien en informatique et à la gestion de la preuve numérique**
- Abolition de postes :**
- (2) **Préposé aux télécommunications**
 - (1) **Technicienne en ressources humaines**
 - (1) **Agente de liaison civil**
 - (1) **Préposé à l'accueil et à l'alimentation du MIP**
-

Préambule

Dans le cadre d'une réorganisation, la Régie doit procéder à l'abolition et à la création de certains postes, le tout conformément à la convention collective en vigueur et suite à une discussion et entente avec le Syndicat dans le cadre de la négociation du renouvellement de la convention collective.

APRÈS ENTENTE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- À la première date de retraite d'un préposé aux télécommunications suite à la signature de la présente lettre d'entente, un poste de préposé aux télécommunications (12 heures) sera aboli.
- 2- La création de deux (2) postes permanents de préposés aux télécommunications – accueil et alimentation. Un (1) de ces postes sera affiché pendant 10 jours calendriers

et sera comblé obligatoirement parmi les candidats qui occupent déjà un poste de préposé aux télécommunications ou un poste de préposé aux télécommunications (relève intermédiaire). Suite à l'octroi dudit poste, un poste de préposé aux télécommunications (12 heures) sera aboli. Advenant l'octroi dudit poste à un préposé aux télécommunications (relève intermédiaire), le poste de relève intermédiaire laissé vacant doit être comblé obligatoirement parmi les candidats qui occupent déjà un poste de préposé aux télécommunications (12 heures), et ce, avant l'abolition d'un poste de préposé aux télécommunications (12 heures).

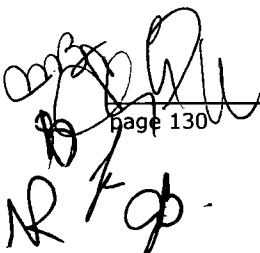
Le 2^e poste sera créé, affiché et comblé conformément à la convention collective dès qu'un poste de préposé à l'accueil et à l'alimentation du MIP deviendra vacant. Suite à l'octroi dudit poste, un poste de préposé à l'accueil et à l'alimentation du MIP sera aboli.

Dans l'intervalle, l'horaire du préposé aux télécommunications – accueil et alimentation est de 10 h 00 à 18 h 00. Ce dernier est obligatoirement remplacé lors de ses absences pendant cette période. Le ratio d'absence pour les préposés aux télécommunications – accueil et alimentation et les préposés aux télécommunication (relève intermédiaire) est de 2 sur 3 par jour en tout temps.

Lorsque le 2^e poste sera créé, l'horaire des préposés aux télécommunications – accueil et alimentation deviendra rotatif, tel que stipulé à l'annexe « D » - Horaires de travail de la convention collective. De plus, le ratio d'absence pour les préposés aux télécommunications – accueil et alimentation et les préposés aux télécommunication (relève intermédiaire) reviendra à 2 sur 4 par jour en tout temps.

- 3- L'abolition du poste de technicien en ressources humaines.
- 4- La création d'un poste permanent de technicien en ressources humaines et paie lequel est affiché et comblé conformément à la convention collective.
- 5- La création d'un poste d'analyste – stratégie proactive au moment du départ à la retraite de Louise Fortin qui occupe le poste d'agente de liaison civil, lequel poste ne sera pas comblé et sera aboli.
- 6- La création d'un poste régulier de technicien en informatique et gestion de la preuve numérique rétroactivement au 1^{er} janvier 2021.

La présente entente entre en vigueur à la date de la signature.



Page 130

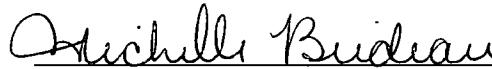
En foi de quoi, les parties ont signé ce 15^e jour du mois de avril 2021

**Régie intermunicipale de police
Thérèse-De Blainville**



Eric Westram, président

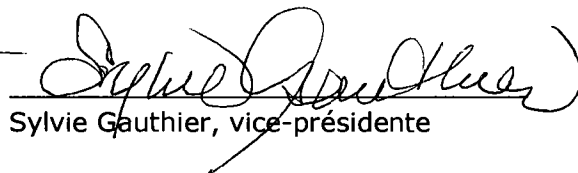
**Le syndicat des employés civils de
la Régie intermunicipale de police
Thérèse-De Blainville, S.C.F.P.,
section locale 4708**



Michelle Brideau, présidente



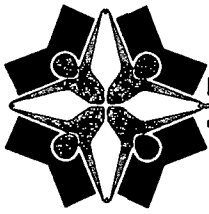
Francis Lanouette, directeur



Sylvie Gauthier, vice-présidente



Sandra De Cicco, directrice - Affaires corporatives



Bureau de la
secrétaire
corporative

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DE L'ASSEMBLÉE ORDINAIRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA RÉGIE INTERMUNICIPALE DE POLICE THÉRÈSE-DE BLAINVILLE TENUE LE 15 AVRIL 2021 PAR VISIOCONFÉRENCE, CONFORMÉMENT À L'ARRÊTÉ MINISTÉRIEL NUMÉRO 2020-029 DU 26 AVRIL 2020.

ÉTAIENT PRÉSENTS À CETTE ASSEMBLÉE : Mme Sylvie Surprenant, vice-présidente, Mme Marlene Cordato, membre délégué, M. Jean Comtois, membre délégué, M. Philip Panet-Raymond, représentant, M. Luc Vézina, représentant, M. Patrick Archambault, représentant, formant quorum sous la présidence de M. Eric Westram, président.

2021-04-039

AUTORISATION DE SIGNATURE – CONVENTION COLLECTIVE 2019-2023 – SYNDICAT DES EMPLOYÉS CIVILS – SCFP, SECTION LOCALE 4708

CONSIDÉRANT QUE la Régie et le *Syndicat des employés civils de la Régie intermunicipale de police Thérèse – De Blainville, SCFP, section locale 4708* ont procédé à la négociation d'une convention collective et qu'une entente de principe est intervenue à cet égard;

ATTENDU QU'il y a lieu de procéder à la signature de cette convention collective;

CONSIDÉRANT les recommandations formulées à cet égard par le comité patronal de négociations;

EN CONSÉQUENCE,

Il est **PROPOSÉ** par Sylvie Surprenant
APPUYÉ par Jean Comtois
et **RÉSOLU** à l'unanimité

D'AUTORISER le président ou en son absence, la vice-présidente, le directeur et la secrétaire corporative à signer, pour et au nom de la Régie, la convention collective négociée avec le *Syndicat des employés civils de la Régie intermunicipale de police Thérèse – De Blainville, SCFP, section locale 4708* pour la période allant du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2023.

EXTRAIT CERTIFIÉ CONFORME À L'ORIGINAL
Ville de Sainte-Thérèse, le 15 avril 2021

Me Sandra De Cicco, secrétaire corporative