

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LE CONSEIL DE LA NATION
HURONNE-WENDAT**

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 4613**

1^{er} avril 2020 au 31 mars 2025

13436 (05)

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
ARTICLE 3	DROITS ET FONCTIONS DE L'EMPLOYEUR.....	2
ARTICLE 4	DÉFINITIONS.....	2
ARTICLE 5	NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	5
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	7
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS.....	10
ARTICLE 8	ARBITRAGE	11
ARTICLE 9	MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	13
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ	17
ARTICLE 11	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	19
ARTICLE 12	SALAIRES.....	20
ARTICLE 13	CLASSIFICATION	23
ARTICLE 14	HORAIRE DE TRAVAIL	24
ARTICLE 15	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	27
ARTICLE 16	TEMPS REQUIS POUR TÉMOIGNER.....	30
ARTICLE 17	COURS, ENTRAÎNEMENT, EXERCICES.....	32
ARTICLE 18	VÊTEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL.....	35
ARTICLE 19	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	37
ARTICLE 20	VACANCES	37
ARTICLE 21	JOURS CHÔMÉS.....	40
ARTICLE 22	CONGÉS SPÉCIAUX ET MALADIE	41
ARTICLE 23	MESURES DISCIPLINAIRES	43
ARTICLE 24	COMITÉS.....	44
ARTICLE 25	ASSURANCES COLLECTIVES	45
ARTICLE 26	RÉGIME DE RETRAITE.....	46
ARTICLE 27	DROITS PARENTAUX	47
ARTICLE 28	CONGE SANS TRAITEMENT	54
ARTICLE 29	ANNEXES	55
ARTICLE 30	VALIDITÉ	55

ARTICLE 31	RÉTROACTIVITÉ.....	55
ARTICLE 32	DURÉE DE LA CONVENTION.....	56
ANNEXE A	LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS RÉGULIERS ET TEMPORAIRES	58
ANNEXE B	HORAIRE DE TRAVAIL	59
ANNEXE C	ÉCHELLE DE SALAIRES	60

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention collective a pour but de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre le Conseil de la Nation huronne-wendat, les employés visés par le certificat d'accréditation (dont le numéro d'ordonnance est le 8523-U) ainsi que le syndicat qui les représente. Elle vise aussi à établir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tout un chacun et à régler les problèmes d'application et d'interprétation pouvant en découler.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 Le Conseil reconnaît que le syndicat est un partenaire privilégié et entend lui donner la place qui permet et favorise l'application de la présente entente.
- 2.02 L'employeur reconnaît par les présentes le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de représenter les employés et conclure toute entente en leur nom.
- 2.03 Les conseillers techniques du Syndicat canadien de la fonction publique peuvent assister à toutes les rencontres entre les parties ayant pour fin l'application des présentes et ses résultantes. Chacune des parties peut s'adjoindre toute personne-ressource jugée nécessaire.

L'employeur convient d'accorder libre entrée sur son territoire, sur ses terrains et dans ses bâtiments, au représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique, après que le directeur des ressources humaines ou le directeur des Services policiers en soit informé, aux fins de s'entretenir avec les membres du syndicat, et ce, en tout temps jugé à propos par le syndicat.

Dans les quinze (15) jours de la signature de la convention, le syndicat fait parvenir à l'employeur une liste des noms de ses représentants autorisés ainsi qu'une liste des membres des divers comités. Par la suite, le syndicat informe l'employeur par écrit au fur et à mesure des modifications apportées à ces listes.

- 2.04 La présente a pour effet de rendre nulle toute entente individuelle ultérieure ou postérieure à la présente convention.
- 2.05 Sauf en situation d'urgence, toute personne qui n'est pas visée par le certificat d'accréditation ne doit aucunement exécuter les tâches normalement remplies par les membres de l'unité d'accréditation.
- 2.06 Pour les fins d'application et d'interprétation de la présente convention collective, le genre masculin comprend et inclut le genre féminin en tenant compte du contexte.

ARTICLE 3 DROITS ET FONCTIONS DE L'EMPLOYEUR

- 3.01 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de gérer, diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention.

ARTICLE 4 DÉFINITIONS

- 4.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-dessous indiquée, à moins que le contexte ne s'y oppose.

- a) **Ancienneté** : période totale pendant laquelle un employé régulier a été en service continu pour le Conseil de la Nation huronne-wendat, dans une catégorie d'emplois couverts par l'unité d'accréditation, à compter du premier jour de sa période d'essai. L'ancienneté d'un employé temporaire se calcule en heures rémunérées.
- b) **Affectation temporaire** : affectation de courte durée, à la demande de l'employeur, d'un employé régulier à un autre poste que le sien en raison de l'absence d'un employé ou d'un surplus de travail.
- c) **Conjoints** :
 - 1) les personnes qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;

- 2) les personnes qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant ;
 - 3) les personnes de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- d) **Employé** : agent de la paix régi et visé par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4613, et ce, conformément aux ententes.
 - e) **Employé à l'essai** : agent de la paix n'ayant pas complété la période d'essai comme défini à l'article 4 q). Cet employé est assujéti à la convention collective, sauf en ce qui a trait aux bénéfices du régime de retraite, du régime d'assurance collective et à la procédure de griefs en cas de cessation d'emploi.
 - f) **Employé régulier à temps partiel** : agent de la paix qui travaille un nombre d'heures inférieur aux heures prévues pour une semaine normale de travail. Les dispositions concernant les avantages sociaux s'appliquent à cet employé régulier au prorata des heures travaillées.
 - g) **Employé régulier à temps plein** : agent de la paix qui travaille habituellement le nombre d'heures prévu pour une semaine normale de travail.
 - h) **Employé temporaire** : agent de la paix embauché à temps plein ou à temps partiel pour effectuer un ensemble de tâches lors d'un surcroît de travail, d'une absence ou d'un congé accordé en vertu d'une disposition prévue à la convention collective.
 - i) **Employeur** : Conseil de la Nation huronne-wendat représenté par le directeur des ressources humaines.
 - j) **Enquête** : procédure administrative effectuée par un agent ou un sergent-détective à la demande du directeur des Services policiers, ayant pour but de vérifier ou de réunir des éléments de preuve pour éclaircir des faits. Les enquêtes sont confiées à un sergent-détective ou à un agent lorsque le directeur des Services policiers juge que cette tâche ne peut être réalisée dans le cadre du travail normal d'un agent

régulier en raison de l'ampleur de la tâche à réaliser.

- k) **Fonction** : occupation habituelle et régulière d'un employé.
- l) **Grief** : toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- m) **Jour normal ou jour prévu** : un jour de prestation normale de travail de douze heures du dimanche au samedi.
- n) **Jours ouvrables** : les jours ouvrables sont du lundi au vendredi inclusivement et en excluant les jours fériés.
- o) **Liste d'ancienneté**: liste sur laquelle apparaît le nom ainsi que la date d'ancienneté des employés réguliers et temporaires à compter de la fin de la période d'essai.
- p) **Liste de rappel** : liste sur laquelle apparaît le nom des employés réguliers à temps plein, des employés réguliers à temps partiel et des employés temporaires en mise à pied.
- q) **Période d'essai** : période de mille quatre cent quarante (1440) heures de travail, sans bris du lien d'emploi, pendant laquelle l'employeur évalue la capacité de l'employé à répondre aux exigences normales du poste.

Pour un poste de sergent, l'employé est soumis à une période d'essai de deux mille quatre-vingts (2 080) heures travaillées. Si, au cours ou à l'expiration de cette période, l'employeur juge que l'employé ne rencontre pas à sa satisfaction les exigences normales du poste, l'employé reprend son poste antérieur.

- r) **Poste** : ensemble de fonctions accomplies par un employé.
- s) **Poste régulier** : poste à temps plein ou à temps partiel que l'employeur décide de pourvoir.
- t) **Poste vacant** : Un poste est considéré vacant au sens de la

convention : lorsqu'un poste convenu entre les parties, à temps plein ou à temps partiel, est créé ou ;

Lorsqu'un employé régulier quitte de façon définitive son emploi par suite de sa démission, de sa destitution, de son invalidité permanente, de sa retraite ou de son décès et que le poste n'est pas aboli par l'employeur dans les trente (30) jours suivant la vacance du poste.

- u) **Promotion** : nomination d'un employé à un emploi régi par cette convention, appartenant à une classe de rémunération supérieure à celle de l'emploi auquel il avait été antérieurement nommé.
- v) **Rappel** : action de rappeler au travail un employé apparaissant à la liste de rappel comme stipulé à l'alinéa p).
- w) **Remplacement temporaire** : poste que l'employeur décide de pourvoir en raison de l'absence d'un employé régulier.
- x) **Rétrogradation** : nomination d'un employé régi par cette convention, appartenant à une classe de rémunération inférieure à celle de l'emploi auquel il avait été antérieurement nommé.
- y) **Service continu** : période totale pendant laquelle un employé a été en lien d'emploi pour le Conseil de la Nation huronne-wendat dans des emplois couverts par l'unité d'accréditation, à compter du premier jour de son emploi.
- z) **Syndicat** : Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4613.
- aa) **Unité de négociation** : l'unité de négociation décrite au certificat d'accréditation 8523-U.

ARTICLE 5 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

- 5.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent que toute personne a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tel qu'affirmé dans la Charte canadienne des droits et libertés.

- 5.02 L'employeur convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout employé, en pleine égalité des droits et libertés, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens des lois applicables, sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 5.03 et de l'article 9.06.
- 5.03 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, ni l'un des employés visés n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un employé à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de son lieu de résidence, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap, qu'elle a un lien de parenté avec quel qu'employé que ce soit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou les lois applicables.

Les parties reconnaissent le droit à l'employeur de favoriser l'embauche préférentielle des membres de la Nation huronne-wendat et par la suite des autochtones en fonction des priorités décrites à l'article 9.06.

Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale et/ou physique d'une personne. Aux fins d'éliminer le harcèlement sexuel, l'employeur et le syndicat s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.

Les employés ne sont pas tenus de parler une autre langue que le français dans l'exercice de leur fonction ou dans leurs relations avec l'employeur.

Cette disposition ne doit cependant pas entrer en contradiction avec le droit des personnes interpellées ou de toute autre personne demandant l'aide d'un employé. Celui-ci doit faire les efforts nécessaires pour se faire comprendre ou pour pallier, s'il y a lieu, ces lacunes linguistiques en demandant l'aide d'un interprète ou de toute autre personne en mesure de faciliter les communications.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.01 L'employé membre en règle du syndicat au moment de la signature de la convention et tous ceux qui le deviennent par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat comme condition du maintien de leur emploi.

6.02 Tout nouvel employé doit devenir membre du syndicat à l'embauche, à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.

6.03 L'employeur déduit, de la paie hebdomadaire de tout employé régi par la convention, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat et le remet au trésorier de ce dernier, par dépôt direct, au cours de la troisième semaine de chaque mois, pour le mois précédent. Le syndicat donne un avis de trente (30) jours de tout changement du montant de cotisation.

L'employeur fournit mensuellement au trésorier du syndicat une liste des employés indiquant les numéros de paie, les noms de l'employé, les titres d'emploi, le nombre de semaines de cotisation, la rémunération brute et le montant payé par chaque employé.

L'employeur transmet, sur demande écrite du syndicat, toutes les listes disponibles utiles au syndicat telle la liste des employés par ordre alphabétique comprenant les noms, prénoms, adresses personnelles, dates d'entrée en fonction, dates d'ancienneté syndicale et titre du poste occupé.

6.04 L'employeur fournit un tableau aux Services policiers afin que le syndicat puisse afficher les avis de convocation ainsi que tout autre document de nature syndicale. Le syndicat s'engage à ce que ses communications soient respectueuses.

6.05 L'employeur transmet au syndicat une copie de toutes les résolutions adoptées par le Conseil de bande lorsque les sujets traités sont en lien direct ou indirect avec les Services policiers.

6.06 Tout membre représentant autorisé du syndicat, choisi pour participer à des activités syndicales ou pour voir à l'administration courante des affaires du

syndicat, requérant une ou des absences, est autorisé à quitter son travail sans perte de salaire, à la condition d'en informer le directeur des Services policiers cinq (5) jours avant son départ (10 jours au préalable dans le cas de formation ou congrès). Ces congés peuvent être d'une demi-journée et un seul membre, à la fois, est autorisés à s'absenter. L'employeur autorise un maximum de soixante (60) heures d'absence par année de convention.

Considérant la nature des emplois couverts par la présente convention, l'employeur peut refuser une absence pour activités syndicales au sens du présent article pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- a) En raison des besoins du service;
- b) Lorsque le nombre d'effectifs à l'emploi ne permet pas le remplacement du membre du syndicat;
- c) Si l'employeur doit payer des heures supplémentaires;
- d) Si une telle absence empêche un autre employé d'obtenir un congé demandé avant la demande de permis d'absence pour activité syndicale ou administration courante des affaires du syndicat.

6.07 L'employeur accorde un congé avec rémunération aux représentants autorisés du syndicat, membres des comités, lorsqu'ils assistent aux séances d'un comité conjoint prévu à la convention, sans toutefois entraîner l'application d'heures supplémentaires.

6.08 Distinctement des dispositions prévues à l'article 6.06, l'employeur accorde un congé avec rémunération :

- a) à deux (2) représentants de l'unité de négociation pour assister aux rencontres avec les représentants de l'employeur lors de la négociation de la convention collective. De plus, sur demande raisonnable et dans la mesure du possible, l'employeur libère avec rémunération, et ce jusqu'à un maximum de vingt (20) jours au total, deux (2) membres du comité de négociation pour la préparation et l'étude, préalablement et au cours de la négociation de la convention collective (ces jours peuvent être fractionnés en bloc de trois (3) heures minimum) ;

- b) à un (1) représentant autorisé du syndicat pour discuter des griefs avec les représentants de l'employeur et pour assister aux séances d'arbitrage de griefs, s'il y a lieu ;
- c) à un (1) représentant autorisé du syndicat pour accompagner un employé convoqué pour une mesure disciplinaire.

- 6.09 Le représentant autorisé du syndicat, dont la présence est requise lors d'une réunion d'un comité conjoint ou lors d'un arbitrage prévu à la convention, obtient un congé sans perte de rémunération pour le temps nécessaire et raisonnable pour assister à l'audition ou à la comparution.
- 6.10 L'employeur accorde un congé avec rémunération à un (1) représentant autorisé du syndicat convoqué pour participer ou assister aux auditions devant le Conseil canadien des relations industrielles ou un de ses commissaires lorsque le syndicat est convoqué par l'une ou l'autre partie.
- 6.11 Pour toute autre absence syndicale non prévue à la présente, le salaire de l'employé est maintenu. Toutefois, le syndicat rembourse à l'employeur le salaire versé à l'employé concerné, plus un montant égal aux coûts réels pour la cotisation au fonds de pension et à l'assurance collective, pour les jours de maladie et les autres sommes que le Conseil serait appelé à verser en vertu d'une loi.
- 6.12 L'employé régulier en congé syndical prévu au présent article bénéficie des avantages prévus à la convention.
- 6.13 Un représentant autorisé du syndicat peut, durant les heures de travail et sans perte de salaire, accompagner un employé lors de la présentation d'un grief ou pour discuter avec le représentant de l'employeur en tout temps. Cependant, le président ou l'officier syndical doit préalablement obtenir la permission de son supérieur immédiat.
- 6.14 L'employé, seul ou accompagné d'un représentant autorisé du syndicat, peut consulter son dossier personnel en s'adressant au représentant de l'employeur. Cette consultation s'effectue sur rendez-vous, en présence d'un représentant de la Direction des ressources humaines ou du directeur des

Services policiers en l'absence de celui-ci.

- 6.15 L'employeur consent à accommoder le syndicat pour lui permettre de voir à ses activités syndicales. Il fournit une filière et un tableau pour l'usage du syndicat. Les parties conviennent que le syndicat peut utiliser un local adéquat pour lui permettre de tenir ses assemblées, le tout sous réserve de leur disponibilité. Toutefois, il est convenu que les dépenses inhérentes à l'opération de ces locaux (ameublement, téléphone, entretien, etc.) sont à la charge du syndicat.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 7.01 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible. Tout employé qui se croit lésé dans ses droits doit, avant de soumettre un grief, tenter de régler la mésentente avec son supérieur immédiat, accompagné s'il le désire par un représentant autorisé du Syndicat.

- 7.02 À défaut d'entente, un représentant autorisé du Syndicat peut formuler un grief, en suivant la procédure décrite au présent article, au nom de tout employé ou groupe d'employés.

- 7.03 Dans tous les cas de griefs, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-dessous.

a) Première étape

Le syndicat soumet le grief par écrit au directeur des ressources humaines ou au directeur des Services policiers dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou la date de la connaissance des faits donnant lieu au grief.

Le directeur de la Direction des ressources humaines, à la suite de la réception du grief, rend sa décision dans les trente (30) jours ouvrables suivant la soumission du grief, puis en avise l'employé et le syndicat par écrit.

b) Deuxième étape

Si la décision du directeur de la Direction des ressources humaines n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le

grief peut être soumis directement à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 8.

- 7.04 Après la soumission d'un grief, conformément au présent article, un représentant autorisé du Syndicat peut, accompagné du plaignant ou non, rencontrer le directeur de la Direction des ressources humaines afin d'étudier le grief et tenter de le régler.
- 7.05 Le syndicat peut soumettre un grief au nom d'un ou de plusieurs employés en se conformant à la procédure prévue au présent article.
- 7.06 Un employé ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait d'être impliqué dans un grief.
- 7.07 Les délais prévus par la présente convention sont de rigueur, mais peuvent être prolongés par un accord écrit et signé par le directeur de la Direction des ressources humaines et un représentant autorisé du Syndicat.
- 7.08 Dans le calcul de tout délai stipulé à la présente convention, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.
- 7.09 Dans le cas d'un grief relatif à une suspension, un congédiement ou une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 7.10 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

ARTICLE 8 ARBITRAGE

- 8.01 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 7, le syndicat peut recourir à l'arbitrage, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant l'expiration du délai prévu à l'article 7. Dans lequel cas, le syndicat signifie par écrit son intention à l'employeur.
- 8.02 Les parties tentent, dans les dix (10) jours suivant l'avis d'arbitrage, de s'entendre sur le choix d'un arbitre. Lorsqu'il y a entente sur le choix d'un arbitre, les parties ont dix (10) jours pour signifier à l'arbitre sa désignation. À défaut d'entente, une demande est faite dans les dix (10) jours suivants, au

Conseil canadien des relations industrielles, afin d'en nommer un d'office.

8.03 En matière de griefs, la juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention, sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.

Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, si l'arbitre le juge à propos, cette somme porte intérêt au taux légal prévu au Code canadien du travail et s'ajoute au montant réel dû, et ce, à compter du dépôt du grief.

Dans un tel cas, l'employeur doit verser ce montant à l'employé, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre.

8.04 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :

a) rétablir les droits du ou des employés concernés avec pleine compensation ;

b) maintenir la mesure disciplinaire ;

c) réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation des dommages auxquels l'employé injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que l'employé a pu recevoir entre-temps.

8.05 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit tenir la première audience dans les vingt-huit (28) jours de la date à laquelle le grief lui a été référé et il doit, autant que possible, rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours suivant la date de la fin de l'audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties.

8.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à cinquante pour cent (50 %) par l'employeur et cinquante pour cent (50 %) par le syndicat.

Les parties assument leurs propres frais de défense ainsi que ceux de leurs

plaignants et témoins.

ARTICLE 9 MOUVEMENT DE PERSONNEL

Poste vacant

- 9.01 Tout poste vacant que l'employeur décide de pourvoir est affiché à l'interne pendant sept (7) jours ouvrables. L'employeur peut, s'il le juge à propos, procéder à l'affichage externe en même temps que l'affichage interne.
- 9.02 Un poste vacant est pourvu après affichage, selon les modalités décrites à l'article 9.05 et à l'article 9.06.
- 9.03 L'employeur informe par écrit le syndicat de chacun des départs et des implications qui en résultent.
- 9.04 Le poste vacant à pourvoir doit être octroyé dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la période d'affichage interne. L'employeur informe le syndicat du candidat choisi.
- 9.05 Le fait de ne pas postuler pour un poste vacant n'affecte pas le droit d'un employé de postuler pour tout poste vacant dans le futur.

Processus de sélection

- 9.06 Au terme du processus de sélection, l'employeur accorde le poste au candidat qui possède le plus d'ancienneté si ce dernier répond aux exigences de l'emploi et se qualifie pour l'emploi. À cet effet, l'employeur considère d'abord :
- 1) Les employés réguliers, par ordre d'ancienneté ;
 - 2) Les employés temporaires membres de la Nation huronne-wendat ayant complété leur période d'essai par ordre d'ancienneté ;
 - 3) Les membres de la Nation huronne-wendat ;
 - 4) Les employés temporaires, ayant complété leur période d'essai par ordre d'ancienneté ;
 - 5) Les membres d'une autre Nation autochtone.
- 9.07 Pour les fins d'application du présent article, le candidat qualifié est le

candidat qui, d'une part, répond aux exigences de l'emploi et qui, d'autre part, a réussi avec succès les tests de qualification. Ces tests ont pour but de déterminer la valeur des candidats, suivant sa formation, ses aptitudes professionnelles, ses connaissances théoriques et pratiques et son expérience lui permettant d'occuper un poste précis.

- 9.08 Dans le cas où un employé est déclaré non qualifié pour un emploi donné, ce même employé ne peut se requalifier pour ce même emploi avant qu'un délai de six (6) mois se soit écoulé.
- 9.09 La surqualification ne peut être un critère pour disqualifier un employé de l'unité de négociation qui postule sur un poste.
- 9.10 Les exigences de l'emploi sont déterminées par celles qui sont contenues à la description de l'emploi et par ce qui est généralement et normalement demandé par le type d'emploi. En cas d'absence ou de mésentente relativement aux exigences demandées, le litige est référé au comité de relations de travail ou, à défaut d'entente, à la procédure de règlement de griefs.

Accommodement

- 9.11 Nonobstant ce qui précède, un poste vacant doit être d'abord pourvu par affectation. Dans ce cas, l'employeur considère dans l'ordre les cas suivants pour des postes de même classe ou de classe inférieure en tenant compte de la qualification et de l'ancienneté :
- a) l'employé régulier déclaré incapable de remplir son emploi pour des raisons médicales ou physiques, mais qui est apte à accomplir le poste vacant ;
 - b) l'employé régulier ayant demandé un remplacement, c'est-à-dire ayant demandé d'être affecté à un poste de travail à l'intérieur d'un même emploi. L'affectation est effectuée en début de régime de rotation.
- 9.12 Un employé qui, sans avoir quitté le service de l'employeur, revient dans l'unité d'accréditation après en avoir été exclu moins de douze (12) mois pour cause de remplacement, conserve et accumule son ancienneté pour le

- temps exclu de l'unité.
- 9.13 Advenant qu'un employé régulier soit trouvé inapte à remplir son emploi, son cas est soumis au comité de relations de travail qui, nonobstant les autres dispositions de l'article 9, peut recommander l'affectation dudit employé à un emploi compatible avec son état médical et physique.
- 9.14 Une promotion à un poste ou une fonction couverte par le certificat d'accréditation est accordée par l'employeur en tenant compte de la procédure établie de l'article 9.15 à 9.18 et de 12.17.
- 9.15 Pour être admissible à toute promotion à titre de sergent, l'employé régulier doit posséder une expérience d'au moins quatre (4) ans comme policier (équivalent à un temps plein) et avoir complété deux (2) ans de service (équivalent à un temps plein) pour l'employeur à l'une ou l'autre des fonctions assujetties à la présente accréditation syndicale.
- 9.16 Si aucun des employés réguliers ne pose sa candidature à une promotion ou si aucun des employés réguliers qui ont posé leur candidature ne peut répondre aux exigences affichées ou si aucun des employés réguliers qui ont posé leur candidature ne réussit les épreuves du concours prévu à l'article 9.17, l'employeur peut modifier les exigences du paragraphe 9.15 et procéder de nouveau à l'examen ci-dessous mentionné.
- 9.17 Tout candidat doit se soumettre à un concours établi par l'employeur.
- 9.18 La promotion est attribuée au candidat ayant obtenu le plus de points. En cas d'égalité, la priorité établie à l'article 9.06 de la convention collective s'applique.
- 9.19 Une liste de policiers admissibles sur laquelle apparaît le nom de tout policier ayant réussi les examens, avec indication de son rang, est dressée après chaque concours et transmise au syndicat. Les promotions ultérieures, pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la date du dépôt de la liste entre les mains du syndicat, sont accordées par l'employeur en tenant compte des résultats obtenus et de la liste de promotion, dans les cas où le poste qui est ouvert est semblable à celui pour lequel le concours originaire a été tenu. L'employeur peut cependant en tout temps décréter la tenue d'un nouveau concours.

- 9.20 Dans le cas d'un nouveau concours ainsi décrété pendant la période de vingt-quatre (24) mois mentionné au paragraphe précédent, un candidat qui a subi le premier concours peut se soumettre au nouveau concours ou requérir que ses résultats au premier concours soient retenus. Tel employé doit faire connaître son choix au directeur des Services policiers par écrit durant la période d'affichage.
- 9.21 L'employé ne peut se prévaloir de la possibilité de retenir ses résultats antérieurs qu'une seule fois.
- 9.22 Lors d'affectation temporaire à un poste de sergent, le directeur prend en considération la liste de policiers admissibles.
- 9.23 Les affectations temporaires sont accordées au candidat qualifié ayant le plus d'ancienneté, si ce dernier répond aux exigences de l'emploi et se qualifie pour l'emploi. Si l'employeur décide de pourvoir un poste, il doit le pourvoir par un poste de même niveau ou de niveau supérieur, et ce, dans les trente (30) jours de la vacance de celui-ci. En cas de désaccord, le litige est référé au comité de relations de travail prévu à l'article 24.02.
- 9.24 Compte tenu des nécessités du service, l'employeur peut affecter temporairement un employé, pour une période n'excédant pas trente (30) jours. Cette affectation se fait en tenant compte des qualifications et de l'ancienneté.
- 9.25 L'employé régulier qualifié ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite en suivant l'ordre d'ancienneté. Dans le cas de refus, l'employeur choisit le ou les employés réguliers ayant le moins d'ancienneté, compte tenu de leurs qualifications au regard de l'affectation.

Période d'essai

- 9.26 L'employé régulier nommé à un poste vacant ou à un nouveau poste est soumis à la période d'essai prévue à l'article 4.01 q). Si, au cours ou à

l'expiration de cette période, l'employé demande à retourner à son poste antérieur ou si l'employeur juge que l'employé ne remplit pas, de manière satisfaisante, les tâches inhérentes au poste, l'employé réintègre son ancien poste et les employés déplacés à la suite de ce mouvement de personnes reprennent leurs postes.

- 9.27 L'employé temporaire nommé à un poste régulier est soumis à la période d'essai prévue à l'article 4.01 q). Cependant, si l'employé est nommé au poste qu'il occupe déjà, sa période d'essai est réduite du nombre d'heures travaillées dans ce poste. Si, au cours ou à l'expiration de cette période, l'employeur juge que l'employé ne remplit pas, de manière satisfaisante, les tâches inhérentes à ce poste, l'employé reprend son statut d'employé temporaire.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

- 10.01 Les absences prévues à la présente convention n'interrompent pas l'ancienneté pourvu que l'employé ait complété la période d'essai prévue à la convention.

- 10.02 Un employé perd son ancienneté :

- a) s'il est congédié pour cause ;
- b) s'il quitte l'employeur de son plein gré ;
- c) si l'employé temporaire ou l'employé en mise à pied ne travaille pas pour l'employeur pour une période excédant douze (12) mois, à l'exception de l'absence pour cause d'accident ou de maladie imputable au travail;
- d) lorsque l'employé, ayant été mis à pied et rappelé au travail sur un poste régulier par lettre recommandée à sa dernière adresse connue par l'employeur, ne revient pas au travail dans les cinq (5) jours de la réception de la lettre recommandée ou du retour de la lettre de l'expéditeur ;
- e) s'il est absent de son travail pour une cause de maladie ou d'accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois ou la durée de son ancienneté, la plus courte des deux périodes, à moins d'entente contraire entre les parties. Cette clause exclut les lésions professionnelles ;
- f) lorsqu'il est déclaré inapte au travail par les autorités compétentes après

une lésion ou une maladie professionnelle ;

- g) lorsque l'employé s'absente sans autorisation ou sans raison valable pour plus de trois (3) jours de travail cédulés consécutifs ;
- h) lorsque l'employé temporaire détient un autre emploi, il doit s'assurer que ce dernier n'entre pas en conflit avec les besoins des Services de policiers. En cas contraire, l'employeur peut mettre fin au lien d'emploi avec l'employé temporaire.

- 10.03 Un employé qui, sans avoir quitté le service de l'employeur, revient dans l'unité d'accréditation après en avoir été exclu moins de douze (12) mois pour cause de remplacement, conserve et accumule son ancienneté pour le temps exclu de l'unité.
- 10.04 Le premier (1er) février de chaque année, l'employeur affiche au tableau syndical la liste d'ancienneté contenant le nom de chaque employé, son ancienneté et son statut.
- 10.05 Les rappels au travail des employés s'effectuent selon l'ordre d'ancienneté de la liste rappel.
- 10.06 L'ancienneté est le facteur déterminant dans le cas de mise à pied et de rappel ; toutefois, dans tous les cas, l'employé doit pouvoir répondre aux exigences de l'emploi.
- 10.07 Les employés embauchés sous le statut d'employé temporaire doivent donner leur pleine disponibilité à l'employeur.
- 10.08 L'employé ayant le statut d'employé temporaire est mis à pied lorsque son emploi est terminé, et ce, sans égard à son ancienneté. À la demande de l'employé temporaire mis à pied, l'employeur est tenu de le rappeler au travail dans les sept (7) jours de la date de sa demande, si un employé ayant le statut d'employé temporaire qui occupe un même poste ayant moins d'ancienneté que lui est au travail.
- 10.09 L'employé temporaire qui doit s'absenter du travail pour cause de maladie ou à la suite d'un accident de travail est rappelé au travail au plus tard au début de la semaine normale de travail qui suit le moment où il est apte au travail si un employé ayant le statut d'employé temporaire qui occupe un même poste

ayant moins d'ancienneté que lui est au travail.

- 10.10 Les rappels au travail se font par téléphone.
- 10.11 L'employé doit informer le plus tôt possible le directeur des Services policiers et la Direction des ressources humaines de tout changement de numéro de téléphone.
- 10.12 Si l'employé temporaire n'est pas disponible, le poste est pourvu par l'employé suivant sur la liste d'ancienneté. L'employé qui ne peut être disponible au travail conserve son droit de rappel pour le prochain poste disponible.
- 10.13 L'employé temporaire a droit à un préavis écrit d'au moins deux (2) jours ouvrables en cas de mise à pied, sauf dans les cas suivants :
- a) si son embauche est de cinq (5) jours ouvrables ou moins et qu'il en est avisé ;
 - b) si, lors de son rappel au travail, un avis écrit donnant la durée de son emploi lui est remis ou transmis.
- 10.14 Lorsqu'un employé temporaire accomplit l'équivalent de quarante (40) semaines normales de travail à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, une analyse est faite par le comité de relations de travail relativement à la nécessité d'ouvrir un poste régulier. Toutefois, le travail effectué par l'employé temporaire pour suppléer à l'absence d'un employé affecté par l'employeur dans une autre organisation ou en congé syndical, en congé de maladie ou accident de longue durée, en congé de maternité, en congé sans rémunération ou en congé autrement autorisé en vertu de la convention collective, n'est pas inclus dans le calcul de la période de quarante (40) semaines prévues au présent paragraphe. Il en va de même pour l'employé temporaire qui remplace un employé déplacé à la suite d'une absence pour les raisons ci-dessus mentionnées.

ARTICLE 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 11.01 Aucun employé régulier ne peut être mis à pied ni subir une baisse de salaire

par suite de modifications apportées à sa fonction ou à l'occasion de changements dans les procédés de travail, de changements techniques ou technologiques.

11.02 Dans le cas d'une annexion, de transformations dans les structures administratives ou constitutionnelles de l'employeur ou d'un changement des structures juridiques de l'employeur, ce dernier s'engage, de concert avec le syndicat, de tout mettre en œuvre afin de protéger les droits des salariés dans de telles nouvelles structures.

11.03 L'employeur ne se servira pas de contrats à forfait comme moyen de diminuer le nombre d'employés régis par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat au moment de l'attribution de tels contrats.

ARTICLE 12 SALAIRES

- 12.01
- a) La période de paie est de deux (2) semaines du dimanche de la première semaine au samedi inclusivement de la deuxième semaine ;
 - b) Les employés sont payés le mercredi de la deuxième semaine qui suit la période de paie, par dépôt direct, à l'institution bancaire de leur choix ;
 - c) Si le mercredi est chômé, les employés sont payés le jour ouvrable précédent.

À la demande de l'employé, son relevé de paie lui est transmis par support informatique dans la mesure où le système de paie de l'employeur le permet.

- 12.02 L'employeur remet à l'employé, avec son relevé de paie, un état du salaire et des retenues sur lequel on trouve les mentions suivantes :
- a) la date de la paie ;
 - b) le nombre d'heures et le montant payé pour le travail normal;
 - c) le nombre d'heures et le montant payé pour les heures supplémentaires;
 - d) les primes ;

- e) le montant détaillé des déductions ;
- f) le montant net versé.

- 12.03 L'employeur inscrit sur l'état des revenus (relevé 1 ou T4) le montant de la cotisation syndicale fixé par le syndicat et retenu sur la paie hebdomadaire ainsi que le montant de la prime payé par l'employé pour l'assurance médicaments.
- 12.04 Tout employé, qui est mis à pied, congédié ou qui quitte son emploi de son plein gré, doit recevoir, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la fin de l'emploi, le salaire et les avantages qui lui sont dus.
- 12.05 La correction des erreurs dans la paie de tout employé se fait au plus tard à la paie suivante, sans préjudice au droit de l'employeur de faire des avances salariales et de retenir ou de recouvrer en tout temps, de façon raisonnable, les montants payés en trop.
- 12.06 Avant la réclamation des montants qui lui ont été versés en trop, un état détaillé de ces montants est fourni à l'employé et il est consulté pour déterminer le mode de remboursement.
- 12.07 Si aucune entente ne survient entre la Direction des ressources humaines et l'employé quant au mode de remboursement, la Direction des ressources humaines ne peut retenir, par période de paie, plus de dix dollars (10.00 \$) par cent dollars (100.00 \$) de dette initiale, sans excéder trente pour cent (30 %) du traitement brut.
- 12.08 L'employé affecté temporairement, à la demande de l'employeur, à un autre emploi couvert par la présente convention collective :
- a) À un poste de niveau inférieur : conserve le salaire de son emploi ;
 - b) À un poste de niveau supérieur : l'employé est rémunéré selon la classe de l'emploi de niveau supérieur occupé, à l'échelon correspondant à une prime minimale de dix pour cent (10 %).
- 12.09 L'employé à temps plein a droit à l'avancement d'échelon à sa date anniversaire d'ancienneté, à la condition qu'il n'ait pas atteint l'échelon maximum de sa classe.

12.10 L'employé à temps partiel ainsi que l'employé temporaire ont droit à l'avancement d'un échelon à toutes les mille quarante (1 040) heures rémunérées.

L'employé à temps partiel ainsi que l'employé temporaire ne peuvent toutefois obtenir plus d'un échelon ou une année d'ancienneté par année civile.

12.11 Toutefois, si un employé n'a pas obtenu d'avancement d'échelon au cours d'une période de trois cent soixante-cinq (365) jours, il obtient alors celui-ci lorsqu'il effectue sa mille quarantième (1 040^e) heure. Cette date devient alors sa nouvelle date anniversaire pour son avancement d'échelon.

12.12 Lorsque l'employé à temps partiel ou l'employé temporaire devient un employé régulier à temps plein, il obtient son avancement d'échelon lorsqu'il atteint deux mille quatre-vingts (2 080) heures, y incluant les heures faites en tant qu'employé à temps partiel ou employé temporaire depuis son dernier avancement d'échelon.

12.13 L'employé qui exerce, à la demande de l'employeur, certaines tâches d'un ou de plusieurs postes cadres, reçoit une prime horaire, non cumulative, de dix pour cent (10 %) de son salaire. Ce taux est en vigueur pour chaque heure de travail effectuée. Cependant, l'employé peut refuser à moins d'être en situation urgente ou qu'il soit le seul employé présent au travail apte à exécuter les fonctions.

12.14 Les salaires sont ceux apparaissant à l'annexe « C ».

12.15 **Prime de nuit**

L'employé bénéficie d'une prime de nuit pour chaque heure comprise entre 19 h et 7 h prévue à l'horaire normal ou travaillée en temps régulier et ce, y compris les périodes où l'employé est absent lorsqu'il est rémunéré en fonction des dispositions de sa convention collective et des lois et ententes applicables (vacances, prêt de service, lésions professionnelles ou tout

salaire assuré). La prime est la suivante :

À partir du premier (1er) avril 2020, la prime de nuit sera indexée au même taux que les salaires, à partir du taux de l'année précédente, soit 4,06\$ pour 2019.

Cette prime est admissible aux dispositions prévues à l'article 26 de la présente.

- 12.16 L'horaire des employés affectés au poste de sergent-détective n'étant pas défini aux dispositions prévues à l'article 14.01, l'employé voit son traitement majoré, selon la prime prévue au paragraphe précédent. Cette prime est applicable nonobstant la plage horaire travaillée pour un total de mille quatre-vingt-onze (1 091) heures annuellement en compensation des heures non planifiées à l'article 14.01.
- 12.17 Un employé promu au poste de sergent est rémunéré selon la classe de l'emploi de niveau supérieur occupé, à l'échelon correspondant à une prime minimale de dix pour cent (10 %).

ARTICLE 13 CLASSIFICATION

- 13.01 La classification des emplois est celle apparaissant à l'annexe « C » de la présente convention collective.
- Chaque employé reçoit le salaire selon sa classification prévue à l'annexe « C » de la présente convention collective.
- 13.02 Si, au cours de la durée de cette convention, une fonction n'est pas prévue dans la classification de la présente convention collective, les parties se rencontrent pour en négocier le salaire.
- À défaut d'entente, l'employeur détermine le salaire, et le syndicat peut recourir à la procédure de règlement de griefs. L'arbitre unique peut réévaluer l'emploi pour fixer le salaire de la fonction.
- 13.03 L'employé, qui prétend que les attributions dont l'exercice est exigé par

l'employeur de façon principale et habituelle sont différentes de celles prévues à la fonction, peut recourir à la procédure de règlement de griefs aux fins de faire réévaluer son emploi. Il doit toutefois soumettre préalablement son cas au comité de relations de travail.

L'arbitre qui fait droit à un tel grief peut accorder une indemnité à titre de compensation équivalant à la différence entre le salaire de l'employé et le salaire qu'il aurait eu s'il avait accédé à la classe d'emploi pour laquelle l'employeur exigeait l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle.

- 13.04 Lors de l'embauche de nouveaux employés, l'employeur peut reconnaître, après vérification, l'expérience antérieure pertinente ainsi que les années de scolarité additionnelles à celles exigées.

ARTICLE 14 HORAIRE DE TRAVAIL

Semaine normale

- 14.01 Les agents qui assurent la sécurité sur le territoire de Wendake et dont l'horaire de travail est rotatif sont répartis au sein de quatre (4) équipes de deux (2) patrouilleurs répartis dans deux (2) groupes sous la supervision de deux (2) sergents-superviseurs.
- 14.02 Les périodes de travail sont du dimanche au samedi. L'horaire de travail apparaît à l'annexe « B ».
- 14.03 Les cycles de travail sont de deux cent cinquante-deux (252) heures réparties sur six semaines. La semaine normale de travail est de quarante (40) heures en moyenne. Les heures travaillées en trop sur chaque cycle de six (6) semaines sont accumulées dans une banque à cet effet à raison de 3.99 heures par paie et pourront être prises de façon anticipée dès la première période de paie de l'année financière. Ces heures devront être reprises en journée ou en demi-journée. Les heures résiduelles pourront être combinées avec d'autres types de congés pour atteindre le minimum requis.
- 14.04 Ces heures peuvent être demandées et reprises par ordre d'ancienneté, d'abord parmi les employés réguliers et par la suite parmi les employés temporaires.

Ces heures seront planifiées et autorisées par ancienneté, avant l'échéance de l'horaire au six (6) semaines. Lorsque ces heures sont demandées au cours de l'horaire de six (6) semaines, elles seront autorisées selon les besoins du service avec le principe du premier arrivé premier servi.

- 14.05 Ces heures de congé ne sont pas monnayables, ni cumulables, ni transférables d'une année à l'autre et doivent être utilisées avant la dernière paie de l'année financière.
- 14.06 Si l'employé quitte le service, il a droit à son départ, au prorata des heures travaillées, au paiement du solde des heures non utilisées ou doit rembourser l'employeur pour l'excédent du prorata des heures dont il a bénéficié, le cas échéant.
- 14.07 La journée normale de travail de douze (12) heures est répartie en deux (2) relèves qui travaillent selon l'horaire suivant :
- 1^{re} relève : 7 h 00 à 19 h 00
 - 2^e relève : 19 h 00 à 7 h 00
- 14.08 Deux policiers sont en devoir à chaque quart de travail selon les modalités suivantes :
- Les policiers sur le quart de travail de jour travaillent en duo ou selon les besoins du service déterminés par l'employeur, en solo ;
 - Les policiers dans la première voiture du quart de travail de nuit travaillent en duo. Selon les besoins du service, les policiers peuvent travailler en solo dans les voitures supplémentaires du quart de travail de nuit.
- 14.09 La composition des équipes s'effectue par la direction et peut être changée selon les besoins du service.

À moins de circonstances exceptionnelles, l'employeur avise les employés

touchés par une modification d'équipe au minimum trente (30) jours avant la mise en place des changements.

Période de repas

14.10 L'employé a droit, au cours de son quart de travail, à une (1) heure rémunérée pour prendre un repas par période de 6 heures. Durant cette période, il demeure disponible.

14.11 L'employé répartit à son gré et en raison des besoins du service les heures de repas au cours de sa période de travail, mais il ne peut les utiliser pour arriver au travail plus tard et/ou quitter le travail plus tôt, sauf si l'employé est affecté dans une autre organisation et que les règles en vigueur dans cette organisation le permettent.

14.12 L'employé peut prendre son repas à l'heure et à l'endroit de son choix à l'intérieur d'un rayon approximatif 4 kilomètres du poste de police. Toutefois, il doit être disponible à répondre en tout temps à une situation d'urgence.

14.13 Un réfrigérateur, un four à micro-ondes et un minifour sont mis à la disposition des employés.

14.14 Dans la mesure du possible, l'heure du repas doit être continue. Lorsque l'heure du repas n'a pu être prise ou a été interrompue pour les besoins du service, l'heure ou la partie d'heure non prise est remise le même jour.

14.15 Changement d'horaire

Sur demande formulée au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, un employé peut faire changer ses congés hebdomadaires au cours d'une même semaine. Ce changement doit être préalablement autorisé par un membre de la direction.

Ces échanges d'horaire sont autorisés jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année civile. L'échange doit être autorisé si le remplaçant est apte à remplir les tâches. Les échanges lient seulement les employés entre eux, et la remise du temps doit être effectuée dans un délai de quarante-deux (42) jours de la date du changement d'horaire.

ARTICLE 15 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

15.01 L'employé fait des heures supplémentaires obligatoires lorsqu'il est appelé ou retenu en devoir à la demande de l'employeur ou lorsqu'il doit effectuer un travail autorisé par l'employeur devant être réalisé en continuité avec le début ou la fin de sa journée de travail ou pour toute heure effectuée qui excède son horaire normal de travail (incluant réunions d'équipe, formations ou autres). Un rappel au travail pour une réunion ou une formation, non obligatoire, n'est pas considéré comme des heures supplémentaires, mais donne droit au paiement d'au moins trois (3) heures de salaire.

En tout temps, lorsque le technicien d'alcootest est appelé à revenir au travail, il peut quitter le travail une fois la tâche, immédiatement nécessaire, effectuée (incluant le rapport si nécessaire pour le lendemain) sans être obligé de travailler sur d'autres tâches pour compléter les trois (3) heures minimums.

Toutefois, le travail effectué lors d'une perquisition est prioritairement octroyé par ancienneté aux employés ayant travaillé au dossier en question.

15.02 Les heures supplémentaires pour l'employé à temps partiel et l'employé temporaire se définissent comme étant toute heure de travail excédant deux cent quarante (240) heures sur une période de six (6) semaines comme décrit en 14.03. Malgré ce qui précède, les heures effectuées en surplus de la journée normale de douze (12) heures sont rémunérées en heures supplémentaires.

15.03 Un employé appelé ou retenu par l'autorité en devoir en surplus des heures normales de travail journalier (12 heures) est rémunéré pour toute heure supplémentaire au tarif de cent cinquante pour cent (150 %) de son taux horaire régulier.

15.04 Un employé appelé à revenir en devoir en dehors de ses heures normales de travail journalier a droit à un minimum de trois (3) heures à son tarif d'heures

supplémentaires comme stipulé à l'article 15.03, sans chevauchement sur ses heures normales de travail. Le minimum de trois (3) heures s'applique lorsque l'exécution du travail n'est pas en continuité avec le début ou la fin de sa journée normale de travail.

- 15.05 Un employé régulier à temps plein appelé en devoir un jour de congé, soit hebdomadaire, soit férié, a droit à un minimum de quatre (4) heures à son tarif d'heures supplémentaires, comme stipulé à l'article 15.03.

Lorsqu'un employé est contacté par un supérieur, après les heures de travail, en lien avec diverses informations requises concernant le travail, il reçoit sur approbation de son directeur une compensation équivalente, à taux simple, au temps dévolu par tranche de quinze (15) minutes.

- 15.06 Pour fins de calcul des heures supplémentaires, elles sont arrondies au quinze (15) minutes supérieur ou inférieur, le cas échéant.

- 15.07 Le paiement des heures supplémentaires effectuées est versé aux employés lors de la paie qui suit la période de paie en cours. Toutefois, au lieu d'être rémunéré, l'employé peut choisir d'être compensé en temps, au taux applicable. Dans ce cas, les heures sont créditées à la banque de temps prévue à l'article 16.06 de la convention collective.

- 15.08 a) L'employeur répartit entre les employés temporaires, le plus équitablement possible, les heures de travail disponibles, par ordre d'ancienneté.

Pour les heures restantes, celles-ci seront offertes d'abord parmi les employés temporaires n'ayant pas complété deux-cent-quarante (240) heures dans leur cycle de travail et par la suite par ordre d'ancienneté parmi les employés réguliers.

Au besoin, les heures de travail supplémentaires seront offertes par ancienneté de manière équitable aux employés réguliers à temps plein. Lors de la répartition équitable, toutes les heures supplémentaires sont considérées.

À défaut d'employé volontaire, les heures de travail supplémentaires sont assignées par ordre inverse d'ancienneté.

15.09 Les employés appelés à travailler en continuité de leur horaire en heures supplémentaires, s'ils font plus de quatre (4) heures supplémentaires, ont droit au temps nécessaire pour manger, au moment déterminé par son supérieur, sans perte de salaire toutefois pour le temps ainsi passé à manger.

Un montant maximal de vingt-cinq (25 \$) dollars est accordé pour le coût du repas sur présentation de pièce justificative.

15.10 Lorsque l'employeur a besoin de faire effectuer des heures supplémentaires, en vertu des dispositions de la clause 15.08, il fait d'abord appel aux employés déjà au travail, puis à ceux qui sont en congé. L'employé qui accepte un rappel pour effectuer des heures supplémentaires, est tenu d'effectuer ces heures supplémentaires. Il ne peut se faire remplacer par un autre employé.

15.11 En dépit de l'article 15.05, les employés réguliers à temps plein en congé hebdomadaire, en congé lors d'un jour férié ou en congé lors de vacances, acceptant volontairement d'effectuer des heures supplémentaires, ont droit à un minimum de trois (3) heures au tarif des heures supplémentaires, stipulé à l'article 15.03.

15.12 L'employé qui reçoit l'ordre de demeurer en état de disponibilité de service est rémunéré à raison de 25 % du taux horaire régulier pour chaque heure de disponibilité. L'employé n'est pas rémunéré pour des heures en disponibilité durant les heures où il est rémunéré en temps régulier ou supplémentaire.

15.13 Un employé requis pour être présent à la Cour, à la suite de son quart de travail, voit son horaire de travail se poursuivre de façon continue si l'heure à laquelle sa présence est requise est inférieure à trois (3) heures. Le taux de rémunération est alors au tarif des heures supplémentaires. L'employé doit toutefois rester en disponibilité.

ARTICLE 16 TEMPS REQUIS POUR TÉMOIGNER**16.01 Vacances annuelles**

Lorsqu'un employé, dans l'exercice de ses fonctions, est appelé à témoigner durant ses vacances annuelles, il doit en aviser le directeur des Services policiers ou son représentant dès la réception d'un avis à cet effet. S'il doit se soumettre à cette obligation, l'employé a droit à un minimum de huit (8) heures par jour. Toutefois, si la convocation par subpoena est annulée dans un délai de moins de soixante-douze (72) heures précédant l'heure de l'audition, l'employé a droit à un paiement minimum de trois (3) heures, au taux applicable, pour toutes les heures effectuées, incluant le temps de transport. Il a droit à un minimum de trois (3) heures par avant-midi ou par après-midi selon l'heure de la convocation. Si la convocation fixée en avant-midi requiert également sa présence en après-midi, l'employé a droit au paiement de toutes ses heures de présence. Le temps consacré au transport est aussi rémunéré.

16.02 Jours de congé hebdomadaire ou férié

Lorsqu'un employé, dans l'exercice de ses fonctions, est appelé à témoigner un jour de congé hebdomadaire ou lors de la prise d'un jour férié, il a droit au paiement au taux applicable de toutes les heures effectuées incluant le temps de transport. Il a cependant droit à un minimum de trois (3) heures par avant-midi ou par après-midi suivant qu'il est convoqué pour l'avant-midi ou l'après-midi. Si, étant convoqué pour l'avant-midi, il est appelé à se représenter l'après-midi, il a droit au paiement de toutes les heures de présences. L'employé est aussi rémunéré pour le temps de transport.

16.03 Activités inhérentes au travail en dehors des heures normales

Lorsqu'un employé, dans l'exercice de ses fonctions, est appelé à témoigner en dehors de ses heures normales de travail et en tout autre temps qu'un

jour de congé hebdomadaire, férié ou de vacances, il a droit à un minimum de trois (3) heures.

Malgré ce qui précède, un employé qui voit son horaire de travail se poursuivre de façon continue, conformément à l'article 15.13, n'a pas droit au minimum d'heures prévues au paragraphe précédent.

- 16.04 Pour les calculs du temps requis pour témoigner, selon la présente section, l'article 15.06 s'applique.
- 16.05 Les heures prévues à la présente section sont rémunérées au taux supplémentaire (150 %) pour l'employé à temps plein. L'employé à temps partiel ainsi que l'employé temporaire sont rémunérés en vertu des dispositions prévues à l'article 15.02.
- 16.06 L'employé régulier peut toutefois choisir d'accumuler le temps travaillé à taux et demi, dans sa banque de temps, jusqu'à concurrence d'un maximum de cent vingt (120) heures. Sous réserve du directeur des Services policiers et en tenant compte des besoins du service, l'employé peut reprendre les heures ainsi accumulées en congé d'un minimum de trois (3) heures consécutives, d'une demi-journée ou d'une journée.
- 16.07 Au départ de l'employé, les heures créditées en vertu de cette section et non encore utilisées sont remboursées à taux régulier.
- 16.08 Toute heure inscrite dans la banque de temps de l'employé doit être utilisée au cours des douze (12) mois suivant son inscription. Un report peut être accordé, après entente avec le directeur des Services policiers, en tenant compte que l'employé peut accumuler davantage d'heures dans sa banque de temps que le maximum prévu de cent vingt (120) heures.
- 16.09 Les employés appelés à témoigner devant les tribunaux durant une période de congé de maladie ou d'absence pour accident du travail sont considérés comme travaillant de jour, selon leur horaire de travail.
- 16.10 L'employé absent en vertu des dispositions relatives au congé parental et qui

est convoqué aux endroits prévus à la présente section a droit à un minimum de trois (3) heures rémunérées en temps au taux régulier.

- 16.11 L'employé retraité et l'employé appelé à témoigner sur des événements survenus dans l'exercice de ses fonctions alors qu'il était à l'emploi du Conseil ont droit au paiement au taux régulier de toutes les heures effectuées incluant le temps de transport, calculé au taux horaire que cet employé avait lorsqu'il a quitté son emploi.
- 16.12 Les indemnités prévues dans la présente section s'appliquent également à toutes les heures nécessaires pour la préparation du témoignage de l'employé et elles s'appliquent aussi à l'employé appelé à témoigner sans égard au fait que celui-ci témoigne ou non devant le tribunal.
- 16.13 Dans le cas où un employé est poursuivi en justice à la suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant qu'agent ou tout autre emploi prévu à la présente, et qu'il doit se présenter à la cour, l'employeur modifie l'horaire de travail de celui-ci pour lui permettre d'y assister à temps régulier.
- 16.14 Lors de leur retraite, de leur renvoi, de leur démission ou de leur décès, tous les employés ou leurs ayants droit bénéficient du paiement de toute heure demeurant à leur crédit et accumulée en vertu des dispositions de la présente convention.
- 16.15 En aucun cas, il ne peut y avoir duplication des heures supplémentaires.

ARTICLE 17 COURS, ENTRAÎNEMENT, EXERCICES

Les parties reconnaissent l'importance de la formation. Sur demande d'un employé, le comité de relations de travail analyse les demandes de formations formulées.

17.01 Cours et exercices obligatoires

Un employé est tenu de prendre part à tout cours de formation et de perfectionnement ainsi qu'à toute séance d'instruction ou d'exercice de conditionnement physique décrétés par l'employeur. Un délai raisonnable doit être accordé.

17.02 Les exercices de conditionnement physique doivent être appropriés à la condition physique et médicale des employés, en tenant compte de leur âge et de leur état.

17.03 Les cours ou séances d'instruction sont rémunérés au taux de salaire régulier.

Le temps de travaux obligatoires hors classe déterminés par l'école nationale de police du Québec (ENPQ) est rémunéré au taux de salaire régulier, tel que prescrit à la fiche de cours offerts par l'ENPQ.

17.04 Les exercices de conditionnement physique auxquels un employé, selon l'avis de son médecin, doit se soumettre pour recouvrer une bonne condition ou la maintenir, ne sont pas régis par les dispositions qui précèdent.

17.05 Un centre de conditionnement physique adéquat, situé à l'intérieur des locaux des Services policiers, est mis gratuitement à la disposition des employés.

17.06 **Cours à l'extérieur**

L'employé qui, à la demande de l'employeur, suit des cours de formation, de perfectionnement ou des études professionnelles à l'extérieur du district judiciaire de Québec ne peut réclamer des heures supplémentaires durant sa période de formation. La rémunération de l'employé est maintenue lorsqu'il est en formation.

17.07 L'employé qui suit un cours de formation est rémunéré pour le temps nécessaire consacré à ses déplacements aller-retour. Le déplacement est calculé à partir du poste de police de Wendake.

Si le cours est d'une durée supérieure à cinq (5) jours, l'employé bénéficie d'une période de temps nécessaire pour un déplacement aller et un déplacement de retour à l'occasion de la fin de semaine.

- 17.08 a) Les frais de transport et de stationnement de l'employé appelé à suivre un cours de formation sont assumés par l'employeur, sauf si ce dernier lui fournit un moyen de transport ;
- b) Pour l'employé utilisant son véhicule personnel, il est dédommagé en vertu de la politique de gestion financière du conseil selon le nombre de kilomètres parcourus;
- c) La compensation financière est celle prévue dans la politique de gestion financière du Conseil.
- 17.09 L'employeur rembourse aux employés visés par l'article 17.06 le coût des volumes requis pour les cours de formation.
- 17.10 L'employé reçoit également une compensation par journée de cours si le déplacement est pour une durée de plus de vingt-quatre (24) heures, et ce, au tarif en vigueur selon la politique de gestion financière du Conseil.
- 17.11 Dans le but d'encourager les employés à acquérir une plus grande compétence, l'employeur s'engage à inventorier les ressources disponibles dans le domaine de la formation policière à donner des cours, à participer au besoin à la création ou à l'instauration de moyens appropriés de formation et, le cas échéant, à les susciter.
- 17.12 Lorsqu'un employé, avec l'approbation préalable du directeur des Services policiers, suit des cours à l'extérieur du service dans le but, soit de se perfectionner, soit de se préparer à une mutation ou à une promotion éventuelle, le service, sur preuve de succès, lui rembourse les frais d'inscription et de scolarité et les frais d'acquisition des volumes et de la documentation obligatoires lorsqu'il s'agit de cours portant sur les techniques policières.

17.13 L'employeur rembourse cinquante pour cent (50 %) des frais encourus pour tout cours de formation générale de base. Une approbation préalable est requise. Les employés doivent avoir soumis leur programme de cours lors de leur première demande.

17.14 Les frais de repas d'un employé en service commandé à l'extérieur du territoire de Wendake sont remboursés conformément aux dispositions de la politique de gestion financière du Conseil.

ARTICLE 18 VÊTEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL

18.01 L'employeur fournit à ses employés les articles nécessaires à l'accomplissement de leur fonction dont, entre autres :

- une veste pare-balles
- un bâton
- une bombonne de poivre de cayenne
- une arme de service

Ces articles demeurent la propriété de l'employeur et ils doivent être produits ou retournés à la demande de celui-ci. Ils sont émis sur réquisition à la suite de l'approbation de l'employeur.

18.02 De plus, au 1^{er} avril de chaque année, l'employé reçoit un crédit de huit cents (800) points afin d'acquérir ses vêtements de travail parmi les articles suivants ainsi que toute autre pièce de vêtement ou tout équipement que les parties jugent conjointement nécessaire au comité de relations de travail :

- pantalon
- pantalon d'hiver
- pantalon de vélo
- chemise à manches longues
- chemise à manches courtes

- bottes trois (3) saisons
- chandail de type « T-shirt »
- chandail de type « Moc neck »
- chandail de type « polo »
- manteau d'hiver
- bottes d'hiver
- gants de Kevlar
- chaussettes
- chaussettes de vélo
- chaussettes de laine
- casque de vélo
- gants de vélo
- espadrilles
- lunettes de vélo

- 18.03 À moins de négligence de la part d'un employé, l'employeur remplace ou répare, à ses frais, tout article fourni qui est endommagé ou qui a disparu dans l'exercice de ses fonctions.
- 18.04 Trois cents (300) points sont ajoutés la première année où un employé est affecté comme patrouilleur vélo.
- 18.05 L'employé qui débute au service de l'employeur reçoit, le jour de son embauche, le crédit de huit cents (800) points comme prévu à l'article 18.02.
- 18.06 Il est loisible à un salarié de reporter jusqu'à quatre cents (400) points à l'année suivante (1er avril). Le crédit ne peut en aucun temps excéder mille deux cents (1200) points.
- 18.07 Nonobstant les dispositions prévues aux articles 18.02 et 18.05, l'employé titularisé au poste de sergent-détective reçoit, quant à lui, l'équivalent d'une semaine de salaire brut annuel sans la prime de nuit.

Cette compensation est faite en deux versements égaux au 1er avril et au 1er octobre de chaque année.

18.08 L'employé affecté au poste de sergent-détective pour une période de plus de quatre-vingt-dix (90) jours rémunérés à ce taux reçoit cette compensation au prorata des jours travaillés.

ARTICLE 19 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

19.01 L'employeur et le syndicat s'engagent mutuellement à coopérer pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés. Les parties conviennent que les dispositions concernant la santé et la sécurité du Code canadien du travail et que les dispositions applicables de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles de même que les règlements applicables découlant de ces lois soient respectés.

19.02 Un siège du comité de santé et sécurité du Conseil de la Nation huronne-wendat est réservé à un représentant syndical à la prévention. Le comité se réunit mensuellement.

19.03 Les fonctions de ce comité sont, entre autres :

- a) d'établir ses propres règles de fonctionnement ;
- b) de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les employés ;
- c) de recevoir copie des rapports d'accident, d'étudier les causes qui sont susceptibles d'avoir causé un accident de travail ou une maladie professionnelle et de soumettre les recommandations appropriées ;
- d) d'étudier et de recommander le contenu de programmes de formation en prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

19.04 Lorsqu'une enquête officielle est tenue lors d'un accident du travail ou lorsqu'un employé exerce un droit de refus au travail, le représentant syndical à la prévention en est avisé immédiatement et il peut, sans perte de salaire, s'absenter du travail pour y assister.

ARTICLE 20 VACANCES

20.01 Les employés réguliers à temps plein ont droit, au début de la première période de paie de l'année financière, au plus tard le 1^{er} avril de chaque année, à un crédit de vacances devant être prises, sauf si autrement prévu, durant les douze (12) mois suivants et établi comme suit :

- a) si moins d'un (1) an de service, huit (8) heures par mois de travail complet accompli durant la période de douze (12) mois précédant le 1^{er} avril, jusqu'à un maximum de quatre-vingt-seize (96) heures ;
- b) après un (1) an de service, cent vingt (120) heures ou dix (10) heures par mois pour un maximum de cent vingt (120) heures ;
- c) après cinq (5) ans de service, cent soixante-huit (168) heures ou quatorze (14) heures par mois pour un maximum de cent soixante-huit (168) heures ;
- d) après dix (10) ans de service, deux cent seize (216) heures ou dix-huit (18) heures par mois pour un maximum de deux cent seize (216) heures.

Les employés à temps partiel et les employés temporaires ont droit aux vacances au prorata du temps travaillé. Aux fins de calcul, un mois est égal à cent soixante-cinq (165) heures. Les heures accumulées ne peuvent excéder les maximums prévus aux alinéas a) à d) de la clause 20.01.

20.02 Un policier par duo à la fois est autorisé à s'absenter, sauf sous l'autorisation préalable du directeur des Services policiers.

Les deux (2) sergents-superviseurs ne peuvent s'absenter en même temps, sauf sous l'autorisation préalable du directeur des Services policiers.

20.03 Le choix des employés en lien avec leurs périodes de vacances se fait par ancienneté, d'abord parmi les employés réguliers et par la suite parmi les employés temporaires entre le 1^{er} et le 31 mars de chaque année et doit être accepté par le directeur ou son représentant. Après le 31 mars, l'employé peut annuler son choix de vacances et en faire un nouveau qui doit être approuvé, selon les besoins du service, par le directeur des Services

policiers ou son représentant. Ce nouveau choix ne peut avoir pour effet de déplacer le choix d'un autre employé.

20.04 Un employé ne peut prendre plus de trois (3) semaines de vacances consécutives pour un maximum de cent quarante-quatre (144) heures de vacances.

20.05 a) L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non guéri avant la période fixée pour ses vacances a droit d'ajourner ses vacances à une autre période déterminée par le directeur des Services policiers ou son représentant, dans le cours de la même période de douze (12) mois s'étendant du 1^{er} avril au 31 mars, à moins que, pour les besoins du service, ceci soit impossible. Dans ce dernier cas, elles sont reportées au 1^{er} avril suivant. Après entente avec le directeur des Services policiers, un employé absent peut par ailleurs demander que celles-ci soient payées.

b) Cependant, au cas d'absence d'un employé découlant d'un accident ou d'une maladie imputable au travail, lorsque l'absence de l'employé se prolonge d'une date antérieure au 31 mars d'une année à une date postérieure au 31 mars de la même année, il a droit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date à laquelle il a repris le travail à plein temps aux vacances qu'il n'a pas pu prendre avant le 31 mars de l'année durant laquelle son absence a débuté. Par la suite, il a droit aux vacances pour la période de douze (12) mois au cours de laquelle il reprend régulièrement le travail ; ces dernières ne peuvent toutefois être reportées au 1^{er} avril suivant. Après entente avec le directeur de police, un employé absent peut par ailleurs demander que celles-ci soient payées.

c) Advenant qu'un employé subisse un accident ou une maladie pendant ses vacances, il peut s'il le désire reporter ou interrompre ses vacances en remettant à l'employeur une attestation médicale confirmant une période d'invalidité plus longue que la durée prévue des vacances. Par la suite, l'employé obtient ses vacances conformément au paragraphe 20.03, mais ce choix ne peut avoir pour effet de modifier les vacances déjà accordées aux autres employés.

- 20.06 Après entente entre les parties, les vacances peuvent être transférables pour un maximum de soixante (60) heures si elles n'ont pas été prises au cours d'une année de référence.
- 20.07 L'employé en vacances reçoit sa paie selon les dispositions usuelles.
- 20.08 En cas de démission, de renvoi ou de retraite, l'employé a droit au paiement de ses vacances accumulées et non prises, y compris celui des vacances acquises depuis le 1^{er} avril précédant la date de son départ. En cas de décès, la valeur monétaire de ses vacances est payable aux héritières et héritiers légaux de l'employé.

ARTICLE 21 JOURS CHÔMÉS

- 21.01 Au début de la première période de paie de l'année financière, au plus tard le 1^{er} avril de chaque année, l'employeur accorde, pour tenir lieu de congés fériés, à l'employé régulier à temps plein un crédit annuel de cent quatre-vingt-six (186) heures de congé. Les ajustements sont faits, pour un nouvel employé régulier, au prorata des jours restant à temps plein.
- 21.02 Ces heures de congés fériés peuvent être prises en journées ou en demi-journées à une date choisie par l'employé après entente avec le directeur des Services policiers.
- Ces heures seront planifiées et autorisées par ancienneté, avant l'échéance de l'horaire au six (6) semaines. Lorsque ces heures sont demandées au cours de l'horaire de six (6) semaines, elles seront autorisées selon les besoins du service avec le principe du premier arrivé premier servi.
- 21.03 La prise ou le paiement d'un jour férié ne peut avoir pour effet de créer une double rémunération pour un employé en vacances ou en arrêt de travail ou de créer des heures supplémentaires.
- 21.04 L'employé reçoit le taux horaire le plus élevé de sa dernière semaine de travail.
- 21.05 L'employé doit justifier de trente (30) jours de service continu pour avoir droit à des crédits d'heures de congés fériés.

- 21.06 Les heures de congés fériés ne sont pas cumulables ni transférables d'une année à l'autre. À la dernière période de paie de l'année financière, au plus tard le 1^{er} avril de chaque année, le solde des heures de congés fériés non utilisées au cours de l'année est mis à jour et les heures sont payées au taux horaire régulier de l'employé en vigueur au plus tard à la paie suivante.
- 21.07 Si l'employé quitte le service, il a droit à son départ, au prorata des heures travaillées, au paiement du solde des heures non utilisées ou doit rembourser l'employeur, le cas échéant, pour l'excédent du prorata des heures dont il a bénéficié.

ARTICLE 22 CONGÉS SPÉCIAUX ET MALADIE

- 22.01 Tout employé régulier à temps plein a droit à cent trente-deux (132) heures par année d'absence pour cause de maladie ou autre raison familiale reliée 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 de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, et ce, sans perte de salaire.

Ledit congé s'acquiert à raison de douze (12) heures par mois jusqu'à concurrence de cent trente-deux (132) heures et se cumule dans une banque à cet effet. L'employé régulier à temps partiel accumule au prorata du temps travaillé des heures pour absence, pour cause de maladie ou autres raisons familiales. Les heures non utilisées sont cumulables dans une banque jusqu'à concurrence de deux cent soixante-quatre (264) heures. L'excédent de deux cent soixante-quatre (264) heures est monnayable à cent pour cent (100%) du taux horaire régulier en vigueur. Ces congés de maladie peuvent être utilisés en jours, en demi-journées ou en heures (3 heures minimum, lorsque planifiable). L'employé doit avertir son supérieur le plus tôt possible de la prise de ces congés et l'informer de la durée et de la nature du congé (maladie ou autre raison familiale). Dans le cas d'une raison familiale, l'employé précise s'il s'agit d'une absence pour la garde, la santé ou l'éducation et pour quel membre de sa famille, tel que défini au paragraphe précédent.

Tout employé régulier à temps plein bénéficie, de plus, d'un congé spécial

sans perte de salaire lors des événements suivants :

22.02 **Décès**

- a) de son conjoint, de son enfant : cinq (5) jours au choix ;
- b) de son père, de sa mère : cinq (5) jours au choix pour un événement ou un besoin en rapport au décès au cours de l'année suivante ;
- c) de son frère, de sa sœur, de son beau-père, de sa belle-mère ou de l'enfant de son conjoint : quatre (4) jours civils consécutifs à compter du décès ou du lendemain du décès ; une journée peut être déplacée pour la journée des funérailles ;
- d) de sa bru, de son gendre, de sa belle-sœur, de son beau-frère, de son grand-père, de sa grand-mère, de son petit-fils, de sa petite-fille, de son oncle, de sa tante, de son neveu et de sa nièce ou du grand-père, de la grand-mère, du petit-fils, de la petite-fille, de l'oncle, de la tante, du neveu, de la nièce de son conjoint : le jour des funérailles.

Lors du décès mentionné aux alinéas précédents, l'employé a droit à une journée additionnelle sans rémunération pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cents (200) kilomètres de son lieu de résidence.

22.03 **Mariage**

- a) de l'employé : il a droit à cinq (5) jours civils consécutifs;
- b) du père, de la mère, du fils, de la fille, du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur : il a droit à la journée du mariage.

22.04 **Incendie ou inondation**

À l'occasion d'un incendie ou d'une inondation à sa résidence principale, il a droit de s'absenter le jour de l'événement et le jour suivant immédiatement l'événement.

22.05 **Employé régulier à temps partiel et employé temporaire**

L'employé régulier à temps partiel et l'employé temporaire ayant moins de trente (30) jours de service continu ont droit au même nombre de jours de congés spéciaux prévu à l'article 22.02 et suivants, mais sans rémunération.

L'employé régulier à temps partiel et l'employé temporaire ayant plus de trente (30) jours de service ont droit au nombre de jours de congés spéciaux prévus à l'article 22.03 et suivants et, pour chaque jour prévu à son horaire de travail, à une indemnité égale à un vingtième (1/20) de la rémunération gagnée au cours des trente (30) derniers jours civils qui précèdent l'événement.

22.06 **Naissance ou adoption**

L'employé régulier à temps plein bénéficie de quatre (4) quarts réguliers de travail, sans perte de salaire, lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant. Il peut de plus se prévaloir d'un quart sans traitement.

ARTICLE 23 MESURES DISCIPLINAIRES

23.01 L'employé dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire est avisé de cette sanction et de ces motifs par écrit au plus tard trente (30) jours ouvrables après que le représentant de l'employeur ait pris connaissance de l'acte. Une copie est transmise au syndicat.

23.02 L'employé sujet à une sanction comportant la suspension, la rétrogradation ou le congédiement doit être rencontré afin qu'il puisse donner sa version des faits. À cette occasion, l'employé concerné est accompagné d'un représentant syndical et doit être convoqué quarante-huit (48) heures avant la tenue de la rencontre. Préalablement à la rencontre, l'employé et le syndicat peuvent prendre connaissance du dossier de l'employé et des motifs justifiant la mesure.

23.03 À moins d'une faute grave, l'employeur procède par gradation dans les mesures disciplinaires.

Un employé est sujet à des mesures disciplinaires sévères pouvant aller jusqu'au congédiement dès la première offense s'il est reconnu avoir conduit un véhicule de l'employeur lorsque sa capacité de conduire ce véhicule est affaiblie par l'effet de l'alcool ou d'une drogue.

23.04 Les motifs d'une mesure disciplinaire sont communiqués à l'employé et au syndicat par écrit lors de l'imposition de celle-ci.

23.05 Un avis disciplinaire verbal ou écrit envers un employé, après un (1) an de bonne conduite soutenue, ne peut être invoqué contre lui à l'arbitrage.

Dans le cas d'une suspension disciplinaire, le délai est de deux (2) ans.

23.06 Seuls les motifs donnés à l'avis de sanction peuvent être invoqués contre un employé lors de l'arbitrage.

23.07 La suspension d'un employé pour raison disciplinaire ne constitue pas une interruption de service, sauf si cette décision est maintenue par un arbitre ou non contestée par le syndicat.

23.08 L'employeur informera les employés du nombre et des emplacements des caméras de surveillances dans un délai de dix (10) jours précédant leur installation, le cas échéant.

ARTICLE 24 COMITÉS

Les comités suivants sont formés :

24.01 Comité de négociation

Le comité de négociation est formé de deux (2) membres de chaque partie et a pour tâche la négociation de la convention collective.

L'employeur libère avec solde deux (2) membres du comité syndical lors de la période de négociation, au besoin des rencontres du comité.

Les parties peuvent s'adjoindre des conseillers techniques en tout temps.

24.02 **Comité de relations de travail**

Le comité de relations de travail est formé de deux (2) membres de l'unité de négociation et d'au plus deux (2) représentants de l'employeur. Ce comité a pour objet de discuter toute question qu'une partie soumet à l'autre partie en plus d'exercer les pouvoirs que lui confèrent les articles prévus à cet effet. Il a pour tâches, entre autres, la surveillance et l'application de la convention collective. Il se réunit sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé.

Le temps ainsi passé aux réunions des comités prévus à la convention collective n'entraîne pas de perte de salaire et de traitement, ni d'heures supplémentaires, et n'entre pas en compte sur le temps alloué aux libérations.

ARTICLE 25 ASSURANCES COLLECTIVES

25.01 L'employeur maintient en vigueur le régime actuel d'assurance collective pendant toute la durée de la convention.

De plus, une police d'assurance vie distincte de cinq cent mille dollars (500 000 \$) est prise au nom des employés couverts par la présente dans le cas du décès occupationnel de l'employé.

Le décès de l'employé est occupationnel lorsqu'il résulte directement ou est une conséquence de l'exercice par l'employé des fonctions qui lui sont assignées ou qui lui incombent en tant qu'employé des Services policiers ou lorsque le décès découle des risques inhérents à ses fonctions et attributions.

25.02 L'adhésion au régime d'assurance collective est obligatoire pour les employés réguliers ayant complété leur période d'essai conformément à

l'article 9.05.

Tout employé doit adhérer au régime d'assurance collective dès qu'il en rencontre les conditions.

25.03 L'employeur contribue au régime d'assurance collective en vigueur et à la police d'assurance vie distincte mentionnée à l'article 25.01 en payant la moitié (50 %) de la prime de tout employé admissible.

25.04 Lorsque l'assurance salaire de courte ou longue durée entre en vigueur, les montants dus sont versés directement à l'employé par l'assureur.

25.05 L'employeur remet au syndicat une copie conforme et complète de la police d'assurance collective ainsi que de toute modification.

Sur demande, l'employeur remet au syndicat les relevés d'expérience fournis par l'assureur.

25.06 Aucune modification ne peut être faite au régime d'assurance collective sans entente avec le syndicat.

ARTICLE 26 RÉGIME DE RETRAITE

26.01 Tout employé admissible en vertu des règles du Régime des Bénéfices Autochtones (R.B.A.), bénéficie du régime selon les règles applicables.

L'adhésion est obligatoire pour tous les employés réguliers admissibles, ayant complété leur période d'essai conformément à l'article 4.01 q).

Le régime ne peut être modifié sans accord avec les parties, et les coûts du régime sont ajustés conformément aux ententes convenues.

Les coûts du régime sont ajustés, conformément aux ententes convenues.

26.02 Les contributions de l'employeur et de l'employé sont prévues au règlement du R.B.A.

- 26.03 Sur demande, l'employeur remet au syndicat une copie des règlements du R.B.A. ainsi que toute modification ou tout document pertinent.

ARTICLE 27 DROITS PARENTAUX

- 27.01 L'employée enceinte a le droit de s'absenter sans perte de salaire pour les heures nécessaires à des visites chez le médecin ou la sage-femme, pour un maximum de dix (10) heures pour toutes les visites. L'employée doit fournir un certificat médical à la suite de chaque visite.

- 27.02 Dans la convention, à moins que le contexte n'indique un contexte différent, on entend par :

« Accouchement » : La fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou à la suite d'une interruption volontaire;

« Certificat médical » : Une attestation écrite et signée d'un professionnel de la santé ou d'une sage-femme;

« Congé de maternité » : Une absence du travail motivée par une grossesse ou ses suites.

Congé de maternité

- 27.03 L'employée ayant plus de trois (3) mois de service continu a droit à une période continue de congé de maternité de vingt (20) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement.

- 27.04 Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou volontaire avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

- 27.05 Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou volontaire à

compter de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines.

27.06 L'employeur verse à l'employée ayant trois (3) mois de service continu et pour qui l'une ou l'autre des situations prévues aux articles 27.03 et 27.05 s'applique, les indemnités suivantes :

a) La différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire moyen des quatorze (14) dernières semaines et la prestation du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) à laquelle elle a droit pour chacune des vingt (20) premières semaines du congé prévu aux articles 27.03 et 27.05, sur présentation de ses bordereaux de prestations ;

b) L'employée qui, au moment de son accouchement, est en congé sans traitement ou en congé autofinancé ne bénéficie pas des indemnités prévues à cet article ;

c) L'employée qui n'est pas admissible à recevoir des prestations du RQAP bénéficie quand même du congé de maternité de vingt (20) semaines prévues aux articles 27.03 et 27.05. Elle obtient de l'employeur, pendant une période de dix (10) semaines, une prestation équivalente au pourcentage prévu au présent article.

27.07 a) L'employée en congé conformément aux articles 27.03, 27.04 et 27.05 continue de participer à l'assurance collective ainsi qu'au régime de retraite, à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations. Dans ce cas, l'employeur assume sa part.

b) L'employeur retient, lors du versement de l'indemnité prévue à l'article 27.06, les contributions régulières de l'employée au régime d'assurance collective et au régime de retraite pour la période du congé de maternité prévue aux articles 27.03 et 27.05.

27.08 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, l'employée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la

période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la personne peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

27.09 À partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de l'employée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si l'employée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en faisant parvenir un avis écrit motivé à cet effet.

27.10 Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou danger pour la santé de la mère ou celle de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, l'employée a droit au congé de maladie de la durée prescrite par le certificat médical.

Les dispositions prévues quant aux congés de maladie et de l'assurance collective s'appliquent.

Le congé de maternité débute au plus tard le jour de l'accouchement.

27.11 L'employée qui fait parvenir un avis à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.

Avis

27.12 Au moins trois (3) semaines avant son départ, l'employée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Dans le cas prévu au premier paragraphe de l'article 27.10, le certificat

médical remplace le présent avis.

- 27.13 Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 27.14 En cas d'interruption de grossesse naturelle, volontaire ou en cas d'accouchement prématuré, l'employée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- 27.15 L'employée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 27.12, 27.13 et 27.14 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 27.16 Dans le cas et selon les limites prévues aux articles 27.03, 27.04, 27.05, 27.08 et 27.11, l'employée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 27.12, 27.13 et 27.14 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines l'informant de l'événement survenu, si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

Retour au travail

- 27.17 Sous réserve de l'article 27.08, l'employée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par l'article 27.12, est présumée avoir démissionné, sauf pour une absence prévue à la convention collective.
- 27.18 À la fin du congé de maternité, l'employeur doit réintégrer l'employée à son poste régulier. Si cette réintégration est impossible à la suite de l'application de l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective, l'employée bénéficie de tous les droits et avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

Conditions dangereuses de travail et retrait préventif

27.19 Une employée enceinte qui fournit à l'employeur un certificat médical attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, doit être relocalisée par l'employeur à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Le certificat doit préciser la durée du risque éventuel, de même que les activités et conditions que l'employée doit éviter pour ne pas être exposée à ce risque.

27.20 Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, l'employée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite.

L'employée qui a présenté une demande de réaffectation ou de modification de ses tâches a droit à un congé payé pendant que l'employeur étudie sa demande, et ce, jusqu'à ce que l'employeur modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte. Ce congé n'affecte pas les jours de congé pour cause de maladie ou d'obligation familiale de l'employée.

L'employée qui est réaffectée ou dont les tâches sont modifiées, conserve son salaire et tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant cette affectation.

L'employée ne peut refuser une affectation qu'elle est raisonnablement en mesure d'effectuer et qui respecte les conditions contenues au certificat médical.

Lorsque l'employeur conclut qu'il est impossible de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter à d'autres tâches, l'employée a droit à un congé payé à quatre-vingts pour cent (80 %) de son traitement hebdomadaire de base pour toute la période que dure le risque mentionné dans le certificat médical ou jusqu'à l'échéance de deux (2) semaines avant l'accouchement.

L'employée qui refuse une modification ou une réaffectation qu'elle est raisonnablement en mesure d'effectuer et qui est conforme au certificat médical produit a tout de même droit de cesser de travailler et tel arrêt de travail est sans traitement.

- 27.21 Une employée qui fournit à l'employeur un certificat médical attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.
- 27.22 L'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables pour effectuer la réaffectation. Si telle réaffectation s'avère impossible, l'employée a droit de cesser de travailler et tel arrêt de travail est sans traitement.
- 27.23 À la fin de l'affectation ou de la cessation de travail de l'employée, l'article 27.18 s'applique.
- 27.24 L'employée maintient tous ses avantages acquis avant son départ et continue d'accumuler des vacances durant son congé de maternité ainsi que durant son retrait préventif. Elle continue de bénéficier de l'assurance collective ainsi que du RBA prévu à l'article 26.01 dans la mesure où elle assume sa part, auquel cas l'employeur maintient la sienne.

Congé parental

- 27.25 Le père et la mère d'un nouveau-né et l'employé qui adoptent un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines comme prévu au RQAP. Deux (2) employés peuvent partager ce même congé, mais le partage n'a pas pour effet d'en prolonger la durée.
- 27.26 Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou dans le cas d'une adoption, le jour où l'employé quitte son travail pour que l'enfant lui soit confié. 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 a été confié.
- 27.27 Le congé parental 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. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de l'employé est requise

auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

- 27.28 Un employé peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu à l'article 27.27, après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de retour au travail.
- 27.29 Lorsque l'employé revient au travail après le congé parental, l'article 27.18 s'applique.
- 27.30 Un employé peut s'absenter de son travail au besoin sans salaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur. L'employé doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- 27.31 L'employé continue de bénéficier de l'assurance collective et du régime de retraite, sous réserve du paiement des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part.

Congé de paternité

- 27.32 Un employé a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.
- 27.33 Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.
- 27.34 Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.
- 27.35 Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.
- 27.36 Un employé peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu à l'article 27.34, après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins une (1) semaine de la nouvelle date de retour au travail.
- 27.37 Lorsque l'employé revient au travail après le congé de paternité, l'article 27.18

s'applique.

- 27.38 L'employé continue de bénéficier de l'assurance collective et du régime de retraite, sous réserve du paiement des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part.
- 27.39 L'employé qui a obtenu un congé en vertu de l'article 27 peut prolonger son congé par un congé sans solde selon les dispositions de l'article 28.

ARTICLE 28 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 28.01 L'employé ayant au moins sept (7) ans d'ancienneté et l'employée en congé de maternité obtiennent, sur demande, un congé sans traitement d'au plus un (1) an. Sauf dans le cas des congés consécutifs à un congé de maternité, un employé ne peut se prévaloir d'un congé sans traitement en vertu de la présente disposition plus d'une fois par sept (7) ans.
- 28.02 L'employé qui veut bénéficier d'un tel congé doit en aviser l'employeur au moins soixante (60) jours ouvrables avant son départ ; un maximum d'un (1) employé en même temps peut se prévaloir d'un tel congé. Lorsque deux (2) employés ou plus demandent un tel congé en même temps, le congé est octroyé par ancienneté.
- 28.03 L'employée dont la demande est consécutive à un congé de maternité doit présenter sa demande trente (30) jours avant le début du congé.
- 28.04 Malgré ce qui précède, dans le cas d'un employé ayant au moins trois (3) ans d'ancienneté, l'employeur peut, sur entente individuelle avec cet employé, lui accorder un congé sans traitement d'au plus un (1) an pour lui permettre de faire des études en relation avec son travail. Un maximum d'un (1) employé en même temps peut se prévaloir d'un tel congé. Lorsque deux (2) employés ou plus demandent un tel congé, en même temps, le congé est octroyé par ancienneté.
- 28.05 Sauf dans le cas d'un congé prolongeant un congé de maternité, toutes les dispositions du présent article 28 constituent un seul et même congé sans traitement pour déterminer le maximum d'employés pouvant se prévaloir dudit congé.

- 28.06 L'employé peut requérir un congé sans traitement n'excédant pas un (1) an pour s'occuper de son conjoint ou enfant malade ou d'un parent (père, mère), pour s'occuper de son enfant à la suite de sa naissance ou son adoption ou de son enfant mineur ayant des difficultés de développement socioaffectif ou handicapé ou malade. L'employeur ne peut refuser une telle demande sans motifs valables. À cet effet, le fait que plus d'un employé en même temps, par service, soit en congé sans traitement constitue un motif valable de refus.
- 28.07 Au retour du congé sans traitement, l'employé reprend le poste qu'il détenait à son départ sous réserve de tout mouvement de personnel ayant pu intervenir conformément aux dispositions de la convention.
- 28.08 L'employé conserve l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ ainsi que le crédit de tous les congés accumulés. Il maintient son lien d'emploi et retrouve son statut à son retour.
- 28.09 L'employé peut, durant un congé sans traitement, maintenir le bénéfice de son régime d'assurance collective et de son régime de retraite, pour autant qu'il paie la pleine contribution, soit sa part et celle de l'employeur.

ARTICLE 29 ANNEXES

- 29.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 30 VALIDITÉ

- 30.01 Tout article ou partie d'article de la présente convention qui est ou devient en contradiction avec la législation est nul et non avenu, sans pour cela affecter la validité des autres articles ou parties d'articles. Les parties s'entendent pour négocier tout article ou partie d'article ainsi invalidé.

ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ

- 31.01 La rétroactivité s'applique à toute personne couverte par le certificat d'accréditation et qui est ou a été à l'emploi du Conseil entre le 1er avril 2020 et la date de la signature de la présente. La convention collective n'a d'effet

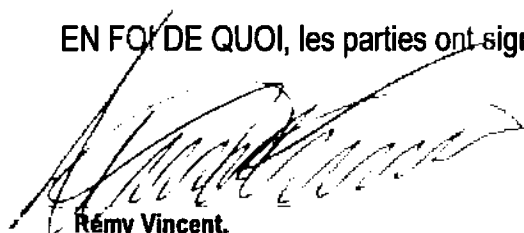
rétroactif que pour les objets suivants :

- a) le salaire est réajusté rétroactivement au 1^{er} avril 2020 selon les dispositions de l'annexe « C ».
- b) la prime de nuit prévue aux articles 12.15 et 12.16 est rétroactive au 1^{er} avril 2020.

ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION

32.01 La convention est en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 mars 2025. Par ailleurs, elle demeurera en vigueur jusqu'à son renouvellement.

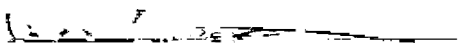
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Wendake, ce 24^e jour de février 2021.



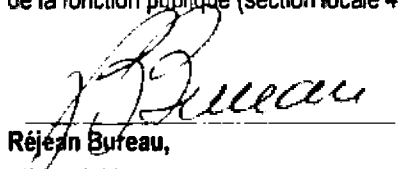
Rémy Vincent,
Grand Chef
Conseil de la Nation
huronne-wendat



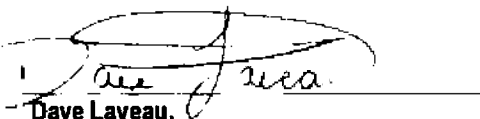
Martin Marceau,
Président
Syndicat canadien
de la fonction publique (section locale 4613)



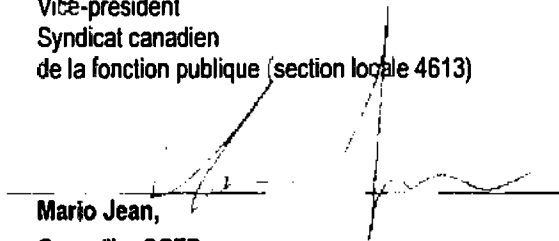
Denis Bastien,
Chef responsable de la Sécurité publique
Conseil de la Nation
huronne-wendat



Réjean Bureau,
Vice-président
Syndicat canadien
de la fonction publique (section locale 4613)



Dave Laveau,
Chef responsable des Ressources
humaines
Conseil de la Nation
huronne-wendat



Mario Jean,
Conseiller SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique
(section locale 4613)

ANNEXE A LISTE D'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS RÉGULIERS ET TEMPORAIRES

**Liste d'ancienneté au 24 février 2021
SCFP, section locale 4613**

Matricule	Nom, prénom	Date d'embauche	Date d'ancienneté
Réguliers			
188	DUCHESNEAU, Marc	2002-06-14	2002-06-14
191	SIMARD, Jérôme	2005-07-01	2005-07-01
197	COUTURE, Martin	2006-11-15	2006-11-15
199	MARCEAU, Martin	2007-05-17	2007-05-17
208	ROCHON, Sébastien	2009-11-27	2009-11-27
210	RAYMOND, Daves	2010-05-04	2010-05-04
213	DUCHESNEAU, Richard	2011-05-13	2011-05-13
214	BUREAU, Réjean	2011-05-14	2011-05-14
218	JEAN-SIOUI, Nicolas	2013-06-25	2013-06-25
Temporaires			
219	ROBITAILLE-DUCHESNE, Nick	2017-06-09	2017-06-09
224	TRUDEL, Anthony	2019-02-16	2019-02-16
227	DESHARNAIS, David	2020-11-06	2020-11-06

ANNEXE B HORAIRE DE TRAVAIL

HORAIRE DE TRAVAIL

Noms	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
ÉGLER1																					
ÉGLER2																					
ÉGLER3																					
ÉGLER4																					
ÉGLER5																					
ÉGLER6																					

ANNEXE C ÉCHELLE DE SALAIRES

ÉCHELLE SALARIALE DES POLICIERS SCFP - 4613

Classification	Échelon	Augmentation salariale au 1er avril 2020 (1.75%)	Salaires annuel (2080 heures)	Augmentation salariale au 1er avril 2021 (1.75%)	Salaires annuel (2080 heures)	Augmentation salariale au 1er avril 2022 (2%)	Salaires annuel (2080 heures)	Augmentation salariale au 1er avril 2023 (2%)	Salaires annuel (2080 heures)	Augmentation salariale au 1er avril 2024 (2%)	Salaires annuel (2080 heures)
Policier-patrouilleur	1	19 72 \$	41 017 60 \$	20 07 \$	41 745 60 \$	20 47 \$	42 577 60 \$	20 88 \$	43 430 40 \$	21 30 \$	44 304 00 \$
	2	21 53 \$	44 782 40 \$	21 91 \$	45 572 80 \$	22 35 \$	46 488 00 \$	22 80 \$	47 424 00 \$	23 26 \$	48 380 80 \$
	3	23 50 \$	48 880 00 \$	23 91 \$	49 732 80 \$	24 39 \$	50 731 20 \$	24 88 \$	51 750 40 \$	25 38 \$	52 790 40 \$
	4	25 68 \$	53 414 40 \$	26 13 \$	54 350 40 \$	26 65 \$	55 432 00 \$	27 18 \$	56 534 40 \$	27 72 \$	57 657 60 \$
	5	28 04 \$	58 323 20 \$	28 53 \$	59 342 40 \$	29 10 \$	60 528 00 \$	29 68 \$	61 734 40 \$	30 27 \$	62 961 60 \$
	6	30 61 \$	63 668 80 \$	31 15 \$	64 792 00 \$	31 77 \$	66 081 60 \$	32 41 \$	67 412 80 \$	33 06 \$	68 764 80 \$
	7	33 45 \$	69 576 00 \$	34 04 \$	70 803 20 \$	34 72 \$	72 217 60 \$	35 41 \$	73 652 80 \$	36 12 \$	75 129 60 \$
Sergent-superviseur	1	21 67 \$	45 073 60 \$	22 05 \$	45 864 00 \$	22 49 \$	46 779 20 \$	22 94 \$	47 715 20 \$	23 40 \$	48 672 00 \$
	2	23 68 \$	49 254 40 \$	24 09 \$	50 107 20 \$	24 57 \$	51 105 60 \$	25 06 \$	52 124 80 \$	25 56 \$	53 164 80 \$
	3	25 85 \$	53 768 00 \$	26 30 \$	54 704 00 \$	26 83 \$	55 806 40 \$	27 37 \$	56 929 60 \$	27 92 \$	58 073 60 \$
	4	28 24 \$	58 739 20 \$	28 73 \$	59 758 40 \$	29 30 \$	60 944 00 \$	29 89 \$	62 171 20 \$	30 49 \$	63 419 20 \$
	5	30 85 \$	64 168 00 \$	31 39 \$	65 291 20 \$	32 02 \$	66 601 60 \$	32 66 \$	67 932 80 \$	33 31 \$	69 284 80 \$
	6	33 67 \$	70 033 60 \$	34 26 \$	71 260 80 \$	34 95 \$	72 696 00 \$	35 65 \$	74 152 00 \$	36 36 \$	75 628 80 \$
	7	36 78 \$	76 502 40 \$	37 42 \$	77 833 60 \$	38 17 \$	79 393 60 \$	38 93 \$	80 974 40 \$	39 71 \$	82 596 80 \$

