



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE LES PARTIES :

MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE COMTÉ DES COLLINES-DE-L'OUTAOUAIS

216, chemin Old Chelsea, Chelsea (Québec) J9B 1J4

Ci-après nommée « l'Employeur »

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE LA MRC DES COLLINES-DE-L'OUTAOUAIS

35, chemin Valley C.P. 566, La Pêche (Québec) J0X 3G0

Ci-après nommée « La Fraternité »

1^{er} janvier 2022
au 31 décembre 2026

Handwritten signatures in blue ink, including 'MB', 'BR', and 'g'.

Handwritten signatures in blue ink, including 'MC', 'm', 'SC', and 'm'.

Tables des matières

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET DROITS DES PARTIES	1
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION.....	2
ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES	2
ARTICLE 5 - CONDITIONS APPLICABLES AUX POLICIERS SURNUMÉRAIRES	5
ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL.....	8
ARTICLE 7 - CONGÉS POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES	9
ARTICLE 8 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	11
ARTICLE 9 - SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL	15
ARTICLE 10 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	31
ARTICLE 11 - JOURS FÉRIÉS.....	37
ARTICLE 12 - VACANCES ANNUELLES.....	39
ARTICLE 13 - CONGÉS SOCIAUX, SPÉCIAUX, PERSONNELS, SANS SOLDE.....	42
ARTICLE 14 - RÉGIME DE REMPLACEMENT DU SALAIRE PAR SUITE D'INVALIDITÉ	47
ARTICLE 15 - LÉSIONS PROFESSIONNELLES.....	51
ARTICLE 16 - CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL	53
ARTICLE 17 - ASSURANCES COLLECTIVES.....	57
ARTICLE 18 - ANCIENNETÉ.....	58
ARTICLE 19 - RÉGIME DE RETRAITE	59
ARTICLE 20 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET MÉSENTENTES	63
ARTICLE 21 - ARBITRAGE.....	64
ARTICLE 22 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	65
ARTICLE 23 - SALAIRES	67
ARTICLE 24 - JOUR DE PAIE	70
ARTICLE 25 - GARANTIE D'EMPLOI	70
ARTICLE 26 - PROTECTION CONTRE LES POURSUITES.....	71
ARTICLE 27 - DÉPENSES ENCOURUES EN SERVICE.....	73
ARTICLE 28 - CONDITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL.....	74
ARTICLE 29 - SANTÉ ET SÉCURITÉ	76
ARTICLE 30 - VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS	77
ARTICLE 31 - NOUVELLES FONCTIONS, PROMOTION, MUTATION, ET FONCTION SUPÉRIEURE	80
ARTICLE 32 - POLITIQUE ET SOLLICITATION	87
ARTICLE 33 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	87
ARTICLE 34 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	87
ARTICLE 35 - PRATIQUES DE TIR	87

Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin.

ARTICLE 36 - MANUELS	88
ARTICLE 37 - ENTRETIEN.....	88
ARTICLE 38 - IDENTIFICATION	89
ARTICLE 39 - ANNEXES	89
ARTICLE 40 - DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ.....	89
SIGNATURES	91

ANNEXES

ANNEXE « A » HORAIRE DE TRAVAIL - GENDARMERIE	1
ANNEXE « A-1 » HORAIRE DE TRAVAIL – BUREAU DES ENQUÊTES CRIMINELLES	2
ANNEXE « A-2 » HORAIRE DE TRAVAIL - PRÉVENTION À LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE	3
ANNEXE « A-3 » HORAIRE DE TRAVAIL - SUPPORT OPERATIONNEL / LIAISON /SIJ / REL. COMMUN.	4
ANNEXE « A-3 B » HORAIRE DE TRAVAIL - USO : PÉRIODE ESTIVALE (ART. 9.18).....	4
ANNEXE « A-4 » HORAIRE DE TRAVAIL - POSTE USO/USR/REMPLAÇANT ESTIVAL	5
ANNEXE « A-4B » HORAIRE DE TRAVAIL - POSTE USO/USR (VALIDE JUSQU’EN JANVIER 2024)	6
ANNEXE « A-5 » HORAIRE DE TRAVAIL - POSTE AGENT AU SUPPORT OPÉRATIONNEL ET ADMINISTRATIF.....	7
ANNEXE « B » ANCIENNETÉ (SERVICE CONTINU) – POLICIERS RÉGULIERS	8
ANNEXE « B » ANCIENNETÉ (SERVICE CONTINU) – POLICIERS SURNUMÉRAIRE	11
ANNEXE « C » CLASSIFICATION ET SALAIRES	12
ANNEXE « D-1 » VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS À L’EMBAUCHE	13
ANNEXE « D-2 » LISTE DES ITEMS SUR SYSTEME DE POINTAGE	16
ANNEXE « D-3 » LISTE DES ITEMS AU BESOIN	18
ANNEXE « E » CONGÉ SANS SOLDE OU À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (CONTRAT).....	20
ANNEXE « F » ESCOUADE RÉGIONALE UNITÉ MIXTE.....	24
ANNEXE « G » ACCOMMODEMENT RAISONNABLE	25
ANNEXE « H » GROUPE D’APPARAT	26
ANNEXE « I » LETTRE D’ENTENTE - AFFICHAGE DE LA FORMATION (1).....	28
ANNEXE « J » LETTRE D’ENTENTE - AFFICHAGE DE LA FORMATION (2).....	32
ANNEXE « K » PROGRAMME POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER DE LA CNESST	35
ANNEXE « L » LETTRE D’ENTENTE – OPTIONS DE MÉTHODES DE COMPENSATION DU COÛT DE DÉPLAFONNEMENT PAR LES PARTICIPANTS ACTIFS	47

Handwritten signatures in blue ink, including initials like 'SB', 'MB', and 'J'.

Handwritten signatures in blue ink, including initials like 'MC', 'MB', and 'BC'.



ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et la Fraternité de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et les policiers régis par les présentes afin d'assurer un rendement de qualité de même que la sécurité et le bien-être des policiers.
- 1.02 Selon que le contexte le requiert, tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin. La règle précitée quant à la rédaction de la convention collective n'est choisie qu'en fonction de considérations pratiques. Toutefois, les parties tiennent à réaffirmer qu'elles n'exerceront aucune discrimination basée sur le sexe et qu'elles appliqueront les dispositions de la convention collective, sans égard au sexe des policiers.
- 1.03 La MRC et la Fraternité s'engagent à coopérer pour respecter les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET DROITS DES PARTIES

- 2.01 La MRC, par ses représentants autorisés, reconnaît la Fraternité comme seul agent négociateur et mandataire des policiers assujettis à l'accréditation syndicale émise par le ministère du Travail.
- 2.02 La Fraternité reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention et des lois en vigueur.
- 2.03 Les droits acquis sont des avantages non prévus à la présente convention et non contraires à celle-ci, obtenus et reconnus pour la Fraternité, les policiers réguliers ou pour d'autres catégories de policiers le cas échéant, par la MRC antérieurement à la signature de la convention et comprennent entre autres les droits acquis reconnus par la MRC comme :
- a) Le stationnement gratuit;
 - b) Le café gratuit;
 - c) L'utilisation de tous les appareils ménagers;
 - d) Les accessoires de cuisine;
 - e) L'utilisation des lieux de travail pendant les repas.

- 2.04 Les personnes à l'emploi de la MRC qui sont exclues de l'unité de négociation ne font ni ne remplissent quelque travail, tâche ou fonction qui est ou pourrait être rempli ou exécuté par les différents policiers régis par la présente convention. La présente disposition ne peut être



Convention collective 2022-2026



- interprétée comme restreignant le pouvoir d'arrestation d'un agent de la paix prévu par la Loi.
- 2.05 Tout travail accompli par un chargé de relève à une tâche normalement effectuée par un policier régulier ne doit pas empêcher le rappel au travail d'un policier régulier ou surnuméraire.
- 2.06 Les constables spéciaux embauchés en conformité de la Loi sur la police et/ou selon le Code municipal, de façon intermittente et pour une période définie qui ne sont pas utilisés pour les besoins réguliers du Service ne sont pas assujettis aux dispositions de la présente convention collective.
- 2.07 La MRC peut avoir recours à du personnel dont la formation est différente de celle de l'École nationale de police du Québec (ENPQ) pour accomplir des tâches ou activités qui ne sont pas celles prévues à l'article 2.04. Ce personnel n'est pas assujetti aux dispositions de la présente convention.
- 2.08 Sans limiter la généralité de ce qui précède, la MRC ne peut recourir à des agences ou à des entreprises de sécurité privée pour la patrouille du territoire ou de la surveillance des parcs ou des détenus ou pour remplir des tâches dévolues au travail policier.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La présente convention collective s'applique à tous les policiers, à moins de spécifications contraires, couverts par l'accréditation syndicale émise par le ministère du Travail de la province de Québec en vertu des dispositions du Code du travail.
- 3.02 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention collective était nulle en regard des dispositions de la Loi, les autres clauses de ladite convention collective ne sont pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES

Aux fins d'applications de la présente convention collective, la définition des mots, termes et expressions ci-après mentionnés ont strictement le sens que les parties leur ont donné.

- 4.01 **La Fraternité :**
Désigne la Fraternité des policiers et policières de la MRC des Collines-de-l'Outaouais.
- 4.02 **La MRC ou l'Employeur :**
Désigne la MRC des Collines-de-l'Outaouais et l'autorité du Conseil des maires.



Convention collective 2022-2026



- 4.03 **La Direction :**
Désigne le Directeur, ses représentants cadres ou tout membre désigné par la Direction du Service de la sécurité publique.
- 4.04 **Le Service :**
Désigne le Service de la sécurité publique.
- 4.05 **Conjoint :**
Aux fins d'application de la présente convention collective, le terme conjoint a la même signification qu'à la Loi sur les normes du travail.
- 4.06 **Policier :**
Désigne tout employé couvert par la convention collective selon l'article 4.01.
- 4.07 **Policier régulier :**
Désigne tout policier qui possède ce statut à la date de signature de la convention collective ou qui l'obtient par la suite conformément aux dispositions de la convention collective.
- 4.08 **Policier à l'essai :**
Désigne le policier qui est embauché en vue de devenir un policier régulier et qui n'a pas complété sa période d'essai de 1 903 heures travaillées au taux du salaire régulier.

Après évaluation, le policier à l'essai peut être remercié de ses services sur recommandation de la Direction. À défaut d'avoir reçu une cessation d'emploi avant la fin de sa période d'essai, le policier est reconnu policier régulier.

Le policier à l'essai n'a pas droit à la procédure de grief en cas de congédiement. La MRC avise par écrit la Fraternité des motifs du renvoi et le tout est inscrit au dossier.

- 4.09 **Policier surnuméraire en probation :**
Désigne le policier surnuméraire qui n'a pas complété une période de probation de 1 903 heures travaillées au taux du salaire régulier. Durant cette période et après évaluation, le policier surnuméraire en probation peut être remercié de ses fonctions sur recommandation de la Direction.
- 4.10 **Policier surnuméraire :**
Désigne tout policier qui est embauché pour remplacer les policiers réguliers, ou à l'essai lorsqu'ils sont absents pour une cause prévue à la présente convention collective ou en affectation ainsi que pour tout besoin identifié par la Direction. Dans ce dernier cas, une entente doit intervenir avec la Fraternité. À ces fins, le policier surnuméraire est intégré aux équipes de la gendarmerie et il travaille en support aux opérations, à défaut d'effectuer un remplacement.



- 4.11 **Fonction supérieure:**
Désigne le remplacement par un policier dans une fonction temporairement vacante, hiérarchiquement plus élevée en grade, sur ordre de la Direction.
- 4.12 **Salaire hebdomadaire :**
Désigne le salaire annuel divisé par cinquante-deux (52) semaines.
- 4.13 **Cour de justice :**
Désigne tout tribunal, organisme judiciaire, organisme quasi- judiciaire ou administratif, incluant le coroner, un commissaire- enquêteur sur les incendies ou une commission d'enquête.
- 4.14 **Sergent-détective :**
Désigne le policier promu à la Division des enquêtes criminelles.
- 4.15 **Agent de liaison :**
Désigne le policier muté à la liaison des différentes cours de justice, aux pièces, procédures aux mandats et au transport de détenu.
- 4.16 **Agent SIJ et support technique :**
Désigne le policier muté à la Section de l'identité judiciaire et du support technique.
- 4.17 **Agent à la prévention à la sécurité routière :**
Désigne le policier muté à l'Unité de la sécurité routière (USR).
- 4.18 **Agent unité de support opérationnel :**
Désigne le policier muté à l'Unité de support opérationnel (USO).
- 4.19 **Sergent de prévention communautaire :**
Désigne le policier promu à la Section des relations communautaires et de la prévention.
- 4.19.1 **Sergent détective aux renseignements et analyse de la criminalité :**
Désigne le policier responsable du service des renseignements et analyse de la criminalité.
- 4.19.2 **Agent au support opérationnel et administratif :**
Désigne le policier assigné au poste de police, en soutien aux opérations et à l'administration.
- 4.19.3 **Sergent :**
Désigne le policier promu au grade de sergent responsable d'une relève à la section de la Gendarmerie.
- 4.20 **Lieutenant :**
Désigne le policier promu au grade de lieutenant responsable d'une relève à la section de la Gendarmerie.



- 4.20.1 **Lieutenant-déetective :**
Désigne le policier promu au grade de lieutenant-déetective responsable du Bureau des enquêtes criminelle.
- 4.20.2 **Officier :**
Désigne un policier qui occupe une fonction de sergent, de sergent-déetective, de lieutenant ou de lieutenant-déetective.
- 4.20.3 **Officier cadre :**
Désigne un membre policier de l'état-major.
- 4.21 **Promotion :**
Désigne le passage permanent d'une fonction à une autre hiérarchiquement plus élevée.
- 4.22 **Mutation :**
Désigne le passage permanent d'une fonction à une autre hiérarchiquement équivalente.
- 4.23 **Cas d'urgence et urgence :**
Les mots « cas d'urgence » et « urgence » signifient toute situation exceptionnelle temporaire ne pouvant être différée ni être prévue à l'avance. Les absences des policiers prévues par la présente convention, le départ définitif ou une suspension de l'un d'eux ne peuvent être considérées comme « cas d'urgence » ou « urgence ».
- 4.24 **Policier mentor :**
Désigne un agent patrouilleur désigné par l'employeur pour former un policier nouvellement embauché.
Advenant l'absence du policier mentor, l'employeur peut recourir à un autre agent pour agir comme policier mentor ou, à défaut d'agent volontaire, à un officier.
- 4.25 **Absence prolongée :**
L'absence d'un policier pour une période de trente (30) jours et plus ou pour une période prévue comme devant durer trente (30) jours et plus.
- 4.26 **Période estivale :**
La période du 1^{er} juin au 15 septembre.

ARTICLE 5 - CONDITIONS APPLICABLES AUX POLICIERS SURNUMÉRAIRES

- 5.01 Les fonctions d'un policier surnuméraire sont les mêmes que celles des policiers réguliers œuvrant à la Division de la gendarmerie. Ils ne peuvent être utilisés qu'aux fins de la patrouille régulière, sauf si aucun policier régulier n'accepte une autre assignation ou si le policier surnuméraire est à l'origine de l'enquête donnant lieu à une intervention planifiée.



- 5.02 L'embauche de policiers surnuméraires ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de policiers réguliers.
- 5.03 Une limite de policiers surnuméraires correspondant à trente pour cent (30%) du nombre de policiers réguliers est permise à l'Employeur.
- 5.04 Advenant qu'un poste de policier régulier devienne vacant, l'Employeur accorde ledit poste au policier surnuméraire qui a complété sa période de probation, selon le rang d'ancienneté prévu à l'annexe « B ». En pareil cas, le policier surnuméraire est considéré avoir complété sa période d'essai comme policier régulier.
- 5.05 Dans le cas où un poste de policier régulier est octroyé à un policier surnuméraire en probation, sa période d'essai comme policier régulier est réduite selon l'ancienneté qui lui est reconnue selon l'article 18.01.
- 5.06 Le policier surnuméraire travaille suivant l'horaire régulier de la patrouille et il est assigné sur une équipe pour un cycle complet, selon les besoins du service. Il doit être informé trente (30) jours à l'avance s'il est changé d'équipe à la fin d'un cycle.
Il peut cependant être changé d'équipe en cours de cycle, advenant une absence ou des absences prolongées non prévues avant le début du cycle et qui débalancent une autre équipe, auquel cas l'employeur procède par ordre inverse d'ancienneté des policiers surnuméraires de l'équipe sujette au changement. Il en est de même pour un ou des départs non prévus avant le début du cycle. Le changement d'équipe doit concorder avec le début de la prochaine séquence de travail, à moins d'entente avec le policier concerné.
- 5.07 Sous réserve des dispositions prévues au présent article et de toute autre disposition contraire, les policiers surnuméraires ayant complété leur probation ont droit aux bénéfiques de la présente convention collective, sujet aux conditions suivantes :
- i) Le policier surnuméraire ne peut prendre des congés de vacances, congés fériés ou congés de temps accumulé entre le 15 décembre et le 15 janvier, ni entre le 1^{er} juin et le 15 septembre, ni dans la période du congé de la relâche scolaire en février et/ou mars de chaque année, et il choisit ses périodes de vacances après le deuxième choix des policiers réguliers ; advenant toutefois qu'un policier surnuméraire soit appelé à remplacer un policier régulier de la gendarmerie en absence prolongée, le policier surnuméraire ayant le plus d'ancienneté est assigné sur l'équipe du policier absent pour la durée de l'absence et il choisit ses vacances en même temps que les policiers réguliers, selon son rang d'ancienneté. Il a également accès aux mêmes périodes de vacances qui sont disponibles ;



Convention collective 2022-2026



- ii) Malgré ce qui précède, le directeur peut autoriser un policier surnuméraire à fixer des vacances dans les périodes ci-dessus mentionnées, sans toutefois affecter le choix des policiers réguliers et malgré le ratio prévu à l'article 9.05 ;
- iii) Le directeur peut refuser un congé au policier surnuméraire lorsqu'il appert que ce congé aura pour effet d'occasionner du temps supplémentaire ;
- iv) Le policier surnuméraire qui n'a pas épuisé au cours de l'année les banques de congé auxquelles il a droit se les fait payer au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, au taux de salaire régulier de l'année précédente ;
- v) Le policier surnuméraire n'a pas droit au bénéfice de l'article 31 de la convention collective (nouvelles fonctions, promotion, mutation et fonction supérieure), sauf en ce qui a trait à la fonction supérieure après 36 mois, si aucun policier régulier n'accepte l'assignation.

5.08 Le policier surnuméraire en probation est couvert par la convention collective de la même façon qu'un policier régulier, sous réserve de ce qui suit :

- i) Il n'a pas droit de grief en cas de renvoi, à moins qu'il ait accumulé deux années de service continu ;
- ii) Il a droit au Régime de retraite (R.S.R) selon les modalités de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (L.R.Q. ch. R-15.1) et selon le règlement en vigueur de la MRC;
- iii) Il n'est pas couvert par l'article 7 : congés pour affaires professionnels et syndicales ;
- iv) Il n'est pas couvert par l'article 13 : congés sociaux, spéciaux, personnels, sans solde ;
- v) Il est couvert par l'article 14 : régime de remplacement du salaire par suite d'invalidité, sauf quant aux articles 14.04, 14.06, 14.07 et 14.08 ;
- vi) Il est couvert par l'article 16 : congés de maternité, paternité et parental, sauf quant aux articles 16.05, 16.08 et 16.10 ;
- vi) Il est couvert par l'article 17 : assurances collectives, sous réserve de ce qui est prévu au contrat d'assurances ;



vii) Il n'est pas couvert par l'article 22 : mesures disciplinaires.

ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout nouveau policier, à sa première semaine de travail, doit devenir membre de la Fraternité. Sa cotisation syndicale est retenue par la MRC.
- 6.02 Tout policier qui est membre en règle de la Fraternité au moment de la signature de la présente convention collective et tous ceux qui le deviennent par la suite, doivent maintenir leur adhésion à la Fraternité pour la durée de la présente convention collective comme condition de maintien de leur emploi.
- 6.03 La MRC n'est pas tenue de congédier un policier expulsé de la Fraternité.
- 6.04 La MRC retient, à chaque deux (2) semaines, la cotisation syndicale déterminée par la Fraternité sur le montant de la paie de chaque membre et remet le montant total des déductions faites au trésorier de la Fraternité.
- Mensuellement, la MRC remet à la Fraternité les cotisations syndicales perçues accompagnées d'un rapport détaillé.
- 6.05 La MRC indique sur les formules T-4 et relevés 1 de chaque policier, le montant déduit à titre de cotisation syndicale.
- 6.06 Les membres de l'exécutif syndical ne perdent aucun droit quant aux traitements, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doivent être nullement importunés ou subir de tort pour leurs activités comme telles. La MRC s'engage à n'user d'aucunes représailles contre les policiers pour cause d'activités syndicales.
- 6.07 La MRC fournit à la Fraternité un local à l'usage des associations syndicales dans l'édifice sis au 220, chemin Old Chelsea, à Chelsea. Advenant l'agrandissement ou le réaménagement des locaux du Service de la sécurité publique ou la construction de nouveaux locaux pour les besoins du Service, le local sera réaménagé dans les nouveaux locaux.
- 6.08 La Fraternité peut utiliser le matériel informatique ainsi que le matériel de télécommunication du service pour diffuser ou échanger de l'information à ses membres et pour communiquer avec l'Employeur (courriel, téléphone, photocopieur, télécopieur), dans la mesure où cette utilisation est raisonnable et respectueuse des règles d'éthique applicables.



ARTICLE 7 - CONGÉS POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

7.01 Les représentants autorisés peuvent, après en avoir avisé la Direction, quarante-huit (48) heures à l'avance, s'absenter de leur travail, et ce, sans perte de traitement, à l'occasion :

- a) De la négociation, de la conciliation, de la médiation et de l'arbitrage de différend : quatre (4) représentants;
- b) De discussions avec l'Employeur relativement à des griefs ou à des mécontentes, ou pour toute autre matière : deux (2) représentants ou un nombre égal au nombre de représentants de l'Employeur s'ils sont plus de deux;
- c) D'auditions de griefs et de mécontentes devant un tribunal d'arbitrage : deux (2) représentants;
- d) D'auditions devant le Tribunal administratif du travail : deux (2) représentants ;
- e) D'auditions devant la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou la Commission des lésions professionnelles (CLP) : deux (2) représentants;
- f) D'auditions devant un responsable de la discipline ou un comité de discipline : un (1) représentant
- g) D'auditions impliquant un policier en relation avec un événement survenu par le fait ou à l'occasion de son travail, devant une commission d'enquête ou un coroner, devant des tribunaux administratifs, judiciaires ou quasi- judiciaires, à une conciliation en matière de déontologie policière, à une rencontre avec un enquêteur du Commissaire à la déontologie policière ou tout autre enquêteur qu'un policier doit rencontrer suivant la Loi sur la police et la réglementation afférente : un (1) représentant ;
- h) Comité de retraite : deux (2) ou trois (3) représentants, dépendamment qu'il y ait un policier retraité ou pas sur le comité de retraite, selon ce qui est prévu au règlement du régime.

7.02 Dans le cas de négociation, de conciliation, de médiation, d'arbitrage de différend, de rencontre avec l'Employeur en comité de relations de travail et dans le cas d'audition de griefs, le représentant autorisé affecté, à la relève de jour est libéré de son quart de travail, à la relève de soir ou de nuit est libéré du quart de travail qui précède ou qui suit la rencontre, à son choix. Quant au représentant qui est en congé, celui-ci se voit remettre son congé immédiatement à la fin de la séquence de congés en cours ou,



Convention collective 2022-2026



à son choix, il peut l'accumuler dans sa banque de temps accumulé suivant l'article 10.05 b).

Toutefois, si la rencontre ou l'audition se termine avant 13h00, le représentant qui travaille sur la relève de jour doit retourner au travail dans un délai raisonnable ou à défaut l'Employeur débite la banque de libérations syndicales du nombre d'heures pour combler sa relève. Quant au représentant qui travaille sur la relève de soir ou de nuit ou qui est en congé, l'Employeur débite la banque de libérations syndicales du nombre d'heures pour combler sa relève. Tous les témoins qui sont assignés devant une des instances prévues à l'article 7.01 c), d), e) et g) sont libérés pour le temps de leur témoignage. Le policier qui est concerné par la procédure en cause est libéré de son quart de jour ou de soir au complet, la journée de l'audition. S'il travaille de nuit, il est libéré du quart qui précède la journée d'audition. Dans le cas d'un grief collectif ou de tout autre dossier où plusieurs policiers seront appelés à témoigner, la gestion des libérations se fera sur entente entre les parties. Dans tous ces cas, le policier est libéré sans perte de traitement.

- 7.03 Tous les témoins qui sont assignés devant une des instances prévues à l'article 7.01 c), d), e) et g) sont libérés pour le temps de leur témoignage. Le policier qui est concerné par la procédure en cause est libéré de son quart de jour ou de soir au complet, la journée de l'audition. S'il travaille de nuit, il est libéré du quart qui précède la journée d'audition. Dans le cas d'un grief collectif ou de tout autre dossier où plusieurs policiers seront appelés à témoigner, la gestion des libérations se fera sur entente entre les parties. Dans tous ces cas, le policier est libéré sans perte de traitement.
- 7.04 Un représentant de la Fraternité pourra rencontrer tout policier nouvellement embauché durant les heures de travail de ce dernier, et ce, pour une période maximale de quatre (4) heures, de jour, durant la période d'induction. Ce représentant est libéré de son travail pour le temps requis, sans perte de traitement.
- 7.05 Lorsque survient un événement prévu à l'article 26.05, paragr. 3 de la présente convention collective, un représentant de la Fraternité est libéré pour le temps requis afin de porter assistance au policier concerné, en priorisant un représentant de la Fraternité qui est déjà au travail, autant que possible. S'il n'est pas en devoir au moment de l'évènement, son temps lui est remis au taux du salaire régulier.
- 7.06 Il est consenti neuf cents (900) heures de libération avec solde par année, pour toutes les activités syndicales de l'ensemble des représentants autorisés. Un maximum de trois cents (300) heures non utilisées peut être transféré à l'année suivante, portant le maximum possible pour une même année à mille deux cents (1 200) heures.



Toutefois, l'année de l'expiration de la convention collective et les années précédant et incluant celle du renouvellement, les représentants autorisés bénéficient de deux cents (200) heures additionnelles avec solde.

Ces heures de libération syndicale sont accordées aux représentants autorisés de la Fraternité sur préavis de vingt-quatre (24) heures, sans égard au ratio applicable pour tout autre congé, sous réserve des dispositions de l'article 9.05. Toutefois, le congé pourra être autorisé même si le préavis n'a pas pu être respecté lorsque les exigences du Service le permettent.

Ces heures de libération syndicale peuvent être utilisées pour compenser en remise de temps un représentant syndical pour une activité syndicale de quelque nature tenue en dehors de ses heures régulières de travail et qui n'a pas été rémunérée ou autrement compensée suivant la présente disposition ou suivant les articles 7.01 à 7.05 ci-dessus. La Fraternité n'a pas à justifier l'activité syndicale concernée et il revient au représentant syndical de choisir le moment de prendre son congé compensatoire.

Après épuisement desdites heures de libération, les représentants autorisés de la Fraternité peuvent être libérés avec solde. Dans ce cas, la MRC facture à la Fraternité le coût du plein traitement du policier libéré. Sur réception de la facture, la Fraternité rembourse ledit coût à la MRC.

7.07 La Fraternité a le droit d'afficher dans les locaux du quartier général de la sécurité publique sur les tableaux fournis à cet effet les avis de convocation à ses assemblées et autres communiqués syndicaux, aux endroits désignés par la Direction et fréquentés régulièrement par les policiers.

7.08 Les représentants de la Fraternité sont libérés de leur travail, sans perte de traitement, lors des assemblées générales de la Fraternité, et ce, pour un maximum de cinq (5) assemblées générales par année. Ils sont libérés une (1) heure avant le début de l'assemblée jusqu'à une (1) heure après la fin de celle-ci.

7.09 Le policier en devoir dans le secteur où se tient une assemblée syndicale de la Fraternité peut y assister sans perte de traitement, à condition de demeurer disponible pour toute intervention.

ARTICLE 8 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

8.01 La MRC et la Fraternité adhèrent aux principes de la formation continue et croient en sa nécessité pour rencontrer les objectifs et les normes de la MRC en matière de qualité, d'efficacité et d'efficience des services offerts



Convention collective 2022-2026



aux citoyens ainsi qu'en matière de santé et de sécurité au travail.

- 8.02 Les activités de formation sont accessibles à tous les policiers pendant le temps de travail lorsqu'elles répondent à des besoins de formation jugée appropriée.

Cependant, un officier ou un agent d'une section spécialisée ne peut poser sa candidature pour une formation de formateur en dehors de son champ de spécialité de la section où il est affecté. L'employeur peut toutefois recourir à un officier qui avait déjà la formation requise avant d'être promu.

- 8.03 Lors de son embauche, le policier surnuméraire en probation ou le policier à l'essai doit bénéficier d'au moins neuf (9) quarts de travail complets de patrouille duo avec un policier mentor aux fins de formation, avant d'être affecté à la patrouille ou à quelque tâche que ce soit, à moins de circonstances exceptionnelles, imprévisibles et nécessitant une assistance immédiate. Les cinq (5) premiers quarts sont de jour et en surplus des effectifs. Pour les quatre (4) derniers quarts, ils peuvent compter dans les effectifs, mais ils ont priorité sur les autres policiers surnuméraires, et ce, afin de compléter leur induction.

- 8.04 Les outils de planification de la formation, tels que les profils de compétences et l'évaluation des apprentissages, ne peuvent servir à remettre en question la sécurité d'emploi des policiers.

- 8.05 Sur approbation préalable de la Direction, la MRC s'engage à rembourser aux policiers les frais d'inscription et de scolarité pour un cours pertinent à son travail. De plus, la MRC rembourse au policier les livres nécessaires et toute autre dépense pertinente audit cours, et ce, jusqu'à un maximum de deux cents (200\$) dollars par session, sur présentation de pièces justificatives. Les dépenses remboursées n'incluent pas les frais de garderie et de déplacements. Le policier a droit à un remboursement maximum pour deux (2) cours par session. Le remboursement est conditionnel à la réussite des cours.

- 8.06 Les policiers sont dans l'obligation de prendre part à toutes les séances de formation, d'information, d'entraînement ou pratique lorsque requises par la Direction.

Les policiers de la patrouille reçoivent vingt-sept (27) heures par année de formation qui comprend un volet de formation sur l'emploi de la force avec des mises en situation pratiques, les pratiques de tir prévues à l'article 35 de la présente convention collective et la qualification annuelle.

Malgré ce qui précède, les neuf (9) heures de formation requises pour la requalification AIE comptent dans la formation de 27 heures que doivent recevoir annuellement les policiers de la patrouille, de telle sorte que le



Convention collective 2022-2026



policier qualifié AIE reçoit 18 heures de formation en emploi de la force et 9 heures de requalification AIE.

Quant au policier de la patrouille qui a la qualification requise pour l'arme 223, il reçoit 18 heures de formation en emploi de la force et 18 heures de requalification pour l'arme 223 (comprenant neuf (9) pour le tir et une formation de neuf (9) heures en emploi de la force spécifique à l'utilisation de l'arme 223).

Le policier de la patrouille qui est qualifié à la fois AIE et pour l'arme 223 reçoit 18 heures de formation en emploi de la force, neufs de formation pour sa requalification AIE et dix-huit (18) heures de requalification pour l'arme 223.

Les policiers des autres sections reçoivent dix-huit (18) heures par année de formation qui comprend un volet de formation sur l'emploi de la force avec des mises en situation pratiques, les pratiques de tir prévues à l'article 35 de la présente convention collective et la qualification annuelle.

Les heures de formation requises pour la requalification AIE et/ou pour l'arme 223 s'ajoutent aux dix-huit (18) heures de formation sur l'emploi de la force que doivent recevoir annuellement les policiers des autres sections.

Le policier qui a la qualification AIE et/ou pour l'arme 223 a droit aux formations requises pour maintenir sa qualification, qu'il soit affecté à la patrouille ou à une autre section.

Ces séances de formation doivent être autorisées et dispensées par le moniteur de tir ou le moniteur en intervention physique ou autre moniteur qualifié, selon le cas, et conformes aux directives du Service en matière d'utilisation des armes à feu.

Les séances sont rémunérées au taux du temps supplémentaire si le policier n'est pas en devoir.

8.07

Le personnel désigné par la Direction et ayant reçu une certification agissant à titre de formateur ou responsable de l'entraînement reçoit une prime de dix pour cent (10%) de son salaire régulier.

Il en va de même pour le policier qui est doublé avec un nouveau policier sur la patrouille, suivant l'article 8.03, dans le cadre du programme d'induction à l'embauche ou de réinsertion après un retour au travail.

8.08

Les activités de formation à l'ENPQ ou au Collège canadien de la police ou autre ont lieu sur les heures de travail du policier dont l'horaire de travail peut être modifié pour s'y adapter. Un équilibre doit s'effectuer quant à



Convention collective 2022-2026



l'horaire de travail et les journées de cours, en déplaçant des quarts de travail qui précèdent et/ou qui suivent les journées de formation, ou suivant toute autre entente convenue avec le policier. Il est entendu que chaque journée ou partie de journée passée à l'ENPQ ou au Collège canadien de la police compte comme un quart complet de travail au minimum, indépendamment du nombre d'heures de cours dispensées et d'études allouées.

Si des heures de congé sont dues au policier, ces heures sont accumulées dans la banque de temps ou payées au policier au taux de salaire du temps supplémentaire, à son choix, tel que prévu à l'article 10.05. Si, au contraire, des heures de travail sont dues à la MRC, le policier peut, dans ce cas, faire débiter ces heures dues à la MRC de ses heures de congés fériés ou de sa banque de temps. Il peut également fournir une prestation de travail équivalente aux dites heures après entente avec la Direction.

Il est entendu que tous ces changements d'horaire doivent être convenus entre le policier et la Direction avant le départ de celui-ci pour l'ENPQ ou du Collège canadien de la police.

Le temps de déplacement accordé à chaque policier, pour son déplacement entre le poste de police de la MRC et l'ENPQ, est de quatre (4) heures par trajet effectué à l'aller et au retour, soit au taux régulier ou au taux du temps supplémentaire, selon le cas. En tout autre lieu, le temps de déplacement est celui préalablement convenu avec la Direction.

Le temps d'étude et de travaux hors classe requis par le cours de perfectionnement, et ce, selon le barème établi par l'ENPQ, ou à défaut, selon le barème préalablement convenu entre les parties, est payé soit au taux régulier ou au taux du temps supplémentaire, selon le cas.

Pour tous les cours de formation chapeautés par l'Université du Québec à Trois-Rivières (U.Q.T.R.) et suivis à l'ENPQ, la MRC accorde deux (2) heures de temps supplémentaire par journée de classe régulière.

Il en est de même pour les cours desservis par le Collège Canadien de la Police, pour lesquels des travaux ou des études sont nécessaires en surplus de la classe régulière (confirmation par le coordonnateur du cours au préalable), à l'exception du cours d'identité judiciaire pour lequel la MRC accorde deux point cinq (2.5) heures de temps supplémentaire par journée de classe régulière.

8.09

Sous réserve des lettres d'entente relatives à la formation en annexes « I » et « J », pour tous les cours dispensés par l'ENPQ et le Collège canadien de la police, la MRC s'engage à offrir aux policiers les cours de formation à tour de rôle, et par ancienneté, tout en accordant la priorité aux policiers qui occupent la section ou spécialisation pour lequel le cours est adressé.



À cette fin, la Direction affiche le répertoire des cours qu'elle entend offrir desdites institutions et le policier exprime son désir de suivre le cours sur la liste d'affichage annuel. Cette liste doit être remise à la Fraternité, dès qu'elle est confectionnée ou modifiée.

- 8.10 Le policier inscrit à des cours, colloques ou autres activités requises par le Service qui requiert qu'il soit à l'extérieur de son domicile, a droit, en plus des autres avantages prévus, au remboursement de ses repas suivant la politique de remboursement des dépenses de la MRC.

Par contre, le policier qui suit un cours à l'ÉNPQ qui décide de souper à l'extérieur ne peut réclamer le remboursement que d'un (1) repas par semaine, en plus du repas auquel il a droit durant son déplacement à l'aller et au retour.

ARTICLE 9 - SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 La semaine normale de travail des policiers assujettis à l'horaire de travail prévu à l'annexe « A » et « A-4 » est en moyenne de trente-six point six (36.6) heures par semaine.

La semaine normale de travail des policiers assujettis aux horaires de travail prévus aux annexes « A-1 » et « A-2 » est en moyenne de trente-sept point cinq (37.5) heures et elle est en moyenne de trente-sept point huit (37.8) heures par semaine pour ceux qui sont assujettis aux horaires « A-3 », « A-3B » et à tout autre horaire. Cependant, afin de ramener ces moyennes à 36.6 heures par semaine, les policiers assujettis à ces horaires sont crédités au premier janvier de chaque année, à compter du 1^{er} janvier 2024, d'un nombre de congés flottants équivalent à 47 heures en ce qui concerne les horaires « A-1 » et « A-2 », « A-5 » et à 63 heures en ce qui concerne les horaires « A-3 » et « A-3B ». Ces congés flottants sont pris selon ce qui est prévu à l'article 11.06. Ils doivent être pris dans l'année en cours et ils ne sont pas monnayables s'ils ne sont pas pris. Le policier qui change d'horaire en cours d'année ou qui est absent du travail pour maladie ou accident plus de trente jours consécutifs, voit sa banque de congés flottants réduite au prorata de son temps d'absence. Dans ces deux situations précises, le policier a droit au paiement des heures non prises, s'il ne peut les prendre avant la fin de l'année et, s'il en a utilisé plus que prévu, il y a compensation pour un nombre d'heures équivalent dans une autre de ses banques de congé qu'il choisit.

- 9.02 Nonobstant ce qui précède, la Direction peut, pour la durée des événements suivants, modifier l'horaire de travail :

- a) Lorsque le policier participe ou assiste à un cours de formation ou de perfectionnement, selon ce qui est prévu à l'article 8.08;

b) Lors d'une situation d'urgence.

À cet effet, la Direction s'engage à communiquer à la Fraternité tout changement aux horaires réguliers de travail, dans un délai raisonnable.

- 9.03 Nonobstant les heures indiquées aux horaires prévus aux annexes « A » « A-1 » « A-2 » « A-3 », la Direction peut en tout temps tenir en devoir ou rappeler les policiers au travail. En pareil cas, ils sont rémunérés au taux du temps supplémentaire.
- 9.04 En cas de nécessité, tout policier peut être rappelé en service par l'officier en charge, car le policier demeure disponible en tout temps pendant la période de repas. Le temps non alloué est payé au taux du temps supplémentaire s'il n'a pu être pris durant la relève. S'il est pris à la fin d'un quart, pendant une période de chevauchement, le policier peut quitter sans perte de traitement pour le temps de sa pause, après autorisation par son supérieur immédiat.
- 9.04.1 Le policier qui prend un congé prévu à la convention collective (féried, personnel, vacances, temps accumulé ou flottant) ne peut l'annuler sans raison valable, à moins que son absence n'ait pas encore été remplacée.

Division de la gendarmerie

- 9.05 Les policiers patrouilleurs et les officiers de la patrouille travaillent sur un horaire de neuf (9) ou de douze (12) heures par jour, réparti sur un cycle répétitif de cinq (5) semaines, soit dix-neuf (19) jours de travail et seize (16) jours de congé (19 :16 :35), le tout suivant l'étalement apparaissant à l'annexe « A ».

Au total des congés prévus à la convention collective, soit les vacances annuelles, les congés fériés et le temps accumulé, quatre (4) agents à la fois sur une équipe de huit (8) agents sont autorisés à prendre congé durant la période estivale, ce ratio de quatre (4) étant toutefois réduit à trois (3) s'il y a une ou des absences prolongées sur l'équipe. Durant la période estivale, un seul officier sur deux est autorisé à prendre congé.

En dehors de la période estivale, cinq (5) policiers à la fois sur une équipe de dix (10) sont autorisés à prendre congé, ce ratio de cinq (5) étant toutefois réduit à quatre (4) s'il y a une ou des absences prolongées sur l'équipe. Cependant, les officiers de l'équipe ne peuvent prendre congé en même temps la fin de semaine (samedi et/ou dimanche). Lorsqu'un officier choisit de prendre congé une des deux fins de semaine du cycle, l'autre officier a priorité sur lui pour prendre congé l'autre fin de semaine du même cycle, si



son ancienneté le lui permet par rapport aux autres policiers de l'équipe.

Cependant, du 24 décembre au 1^{er} janvier inclusivement, cinq (5) policiers sur une équipe de dix (10) sont autorisés à prendre un congé, incluant les congés personnels et les congés syndicaux de toutes formes, et ce ratio de cinq (5) policiers n'est pas réduit s'il y a une ou des absences prolongées sur l'équipe. De même, durant cette période, les officiers peuvent prendre congé en même temps.

Malgré ce qui précède, si une équipe de la Division de la gendarmerie est appelée à travailler à la fois les 24 et 25 décembre ainsi que le 31 décembre et le 1^{er} janvier, quatre (4) policiers de l'équipe peuvent prendre congé les deux (2) jours des deux (2) fêtes, les autres policiers pouvant prendre congé à l'une ou l'autre des deux (2) fêtes, à raison d'un maximum de deux (2) policiers par fête. Le choix se fait par ancienneté sur l'équipe.

9.06 Les policiers affectés à l'horaire de l'annexe « A » sont divisés en cinq (5) équipes. Chaque équipe est composée de dix (10) policiers réguliers, soit huit (8) agents, un (1) sergent et un (1) lieutenant.

L'employeur doit remplacer les agents qui sont en absence prolongée pour une cause prévue à la présente convention collective, sauf qu'il n'est pas tenu de remplacer les deux premiers agents en absence prolongée, à moins qu'il s'agisse d'une assignation temporaire dans une autre section ou dans une fonction autre qu'agent patrouilleur.

De même, l'employeur doit remplacer tout officier de la patrouille qui est en absence prolongée, pour quelque raison que ce soit, et ce dès la première journée d'absence.

L'employeur doit cependant maintenir en tout temps un minimum de six (6) agents et d'un (1) officier en fonction de patrouille. Toutefois, ce minimum est de sept (7) agents et d'un (1) officier, le vendredi, de 15h00 à 19h00, et il est de cinq (5) agents et d'un (1) officier durant les périodes suivantes :

- Du lundi au vendredi, de 8h00 à 10h00 ;
- Les lundis et les mardis, sur le quart de nuit, sauf s'il s'agit d'un jour férié ou durant la période estivale ou la période des Fêtes (du 15 décembre au 15 janvier), auquel cas le minimum demeure à six (6) agents et un (1) officier ;

Lorsque des policiers sont assignés à la Cour du Québec, la Direction les remplace de manière à maintenir un ratio d'au moins cinq (5) agents et d'un (1) officier disponible pour la patrouille.

9.07 Chaque équipe alterne en rotation sur des relèves de neuf (9) ou de douze



(12) heures de travail par jour, comme suit :

Relève 1 (quart de nuit « N »)	23h00 à 08h00
Relève 2 (quart de jour « J »)	07h00 à 16h00
Relève 3 (quart de soir « S »)	15h00 à 24h00
Relève 4 (quart intermédiaire « I »)	10h00 à 19h00
Relève 5 (quart de nuit « N* » fin de semaine)	19h30 à 07h30
Relève 6 (quart de jour « J* » fin de semaine)	07h30 à 19h30

Malgré ce qui précède, le lieutenant et le sergent commencent et terminent leur quart de travail une demi-heure avant l'équipe.

Les parties conviennent d'une mise à l'essai pour six mois d'une plage horaire différente pour les relèves 5 et 6, comme suit :

- Relève 5I* (quart de nuit inter. « I* » fin de semaine) 18h30 à 06h30
- Relève 6I* (quart de jour Inter. « I* » fin de semaine) 06h30 à 18h30

Deux (2) policiers par équipe travaillent suivant cette plage horaire, les autres demeurant soumis aux relèves régulières. Ces deux policiers sont désignés après entente avec les officiers de l'équipe.

La période d'essai débute au moment convenu par les parties, dans l'année suivant la signature de la convention collective. À l'expiration de la période d'essai, il est mis fin à cette plage horaire différente, à moins que les parties ne conviennent de la maintenir, auquel cas elle devient permanente, en remplacement de celle qui commence et qui finit une demi-heure plus tard.

9.07.1 Chaque relève comprend une pause rémunérée de soixante-quinze (75) minutes sur la relève 1, une période de soixante (60) minutes sur la relève 2 et 4, de 45 minutes sur la relève 3 et de quatre-vingt-dix (90) minutes sur les relèves 5, 5I, 6, 6I.

Pause

Sur la relève 1, la pause doit débuter avant 05h00;

Sur la relève 2, la pause doit être prise entre 11h00 et 14h00;

Sur la relève 3, la pause est prise après 19h00.

Sur la relève 4, la pause peut être prise à n'importe quel moment, sauf entre 15h00 et 16h00;

Sur la relève 5, la pause doit débuter avant 05h00;



Sur la relève 6, la pause doit être prise entre 11h00 et 14h00;

Ces pauses doivent être prises aux endroits autorisés par la Direction. Il ne peut y avoir, en même temps, plus des deux tiers (2/3) des effectifs présents sur la relève en pause.

9.07.2 Malgré ce qui précède, un agent sur chaque équipe est affecté à une relève intermédiaire, lorsque son équipe est de nuit. Les heures de la relève intermédiaire s'établissent comme suit, selon qu'il s'agit de la relève 1 ou de la relève 5 :

Relève 1 : 10h00 à 19h00

Relève 5 : 7h30 à 19h30

La relève intermédiaire est accessible aux policiers qui cumulent 15 ans et plus d'ancienneté. Si plus d'un policier cumule 15 ans et plus d'ancienneté sur l'équipe, la relève intermédiaire est accessible à chacun d'eux, à tour de rôle et suivant l'ordre d'ancienneté, à chaque cycle de travail.

Si aucun policier cumule 15 ans et plus d'ancienneté, la relève intermédiaire est offerte sur la même base, aux policiers cumulant 10 ans et plus d'ancienneté et à défaut, aux policiers cumulant 5 ans et plus d'ancienneté et, à défaut, aux policiers cumulant moins de 5 ans d'ancienneté.

Si aucun policier n'accepte la relève intermédiaire, elle est attribuée par ordre inverse d'ancienneté des policiers de l'équipe.

Lorsque le policier de la relève intermédiaire prend congé, il est compté dans le ratio de policiers de son équipe qui prennent congé sur la relève de nuit, aux fins de l'application de l'article 9.05.

9.07.3 L'employeur peut offrir aux agents de l'équipe, par ordre d'ancienneté, d'être affecté en surplus à la relève intermédiaire ou à une autre relève prévue à l'article 9.07, à condition que ce soit pour la même séquence au complet et sous réserve du minimum de policiers en fonction de patrouille prévu à l'article 9.06.

À défaut de volontaires, l'employeur peut y affecter un policier surnuméraire, par ordre inverse d'ancienneté des policiers surnuméraires de l'équipe, mais le policier concerné peut refuser l'affectation s'il n'a pas été avisé au moins deux jours à l'avance.

Malgré ce qui est prévu ci-dessus, l'employeur peut, sous réserve du minimum de policiers en fonction de patrouille prévu à l'article 9.06, déplacer de jour la relève d'un policier surnuméraire cédulé de soir ou déplacer de soir



Convention collective 2022-2026



la relève d'un policier surnuméraire cédulé de jour, et ce même si le changement ne couvre pas toute la séquence et sans égard au préavis de deux jours. L'employeur doit préalablement offrir le changement à tous les policiers de l'équipe. À défaut de policiers volontaires, il procède par ordre inverse d'ancienneté des policiers surnuméraires et il doit en aviser le policier concerné dans les meilleurs délais, compte tenu des circonstances.

L'horaire d'un policier peut être modifié avec son accord, sauf que le minimum de policiers en fonction de patrouille prévu à l'article 9.06 doit être respecté.

Il est entendu que l'employeur ne peut, aux fins de l'application du présent article, changer la relève d'un policier régulier, sans son consentement.

9.08 L'horaire de travail des policiers, prévu à l'annexe « A » ne peut être modifié qu'après entente écrite entre la MRC et la Fraternité.

La Direction peut modifier la formation des équipes une fois l'an, vers la fin de janvier, suivant la pratique actuelle, notamment pour balancer les équipes au niveau de l'ancienneté, pour des accommodements de nature familiale, pour régler des situations de conflit interpersonnel, pour équilibrer les compétences ou pour toute autre raison valable. En pareil cas, le changement des membres des équipes doit être transmis aux policiers concernés et à la Fraternité avec un préavis au moins égal à un cycle complet de l'horaire de travail. La répartition des membres sur les équipes respecte le rang d'ancienneté des membres, dans la mesure du possible.

9.09 Il revient au lieutenant de relève d'attribuer un secteur de patrouille aux policiers sur son équipe. Pour ce faire, les facteurs suivants seront pris en considération, et ce, de manière non-limitative :

- a) La connaissance du secteur par le policier ;
- b) La présence requise du policier dans des fonctions autres, tel que la présence à la Cour, les enquêtes, la rédaction des rapports, etc.;
- c) Les forces et les faiblesses des policiers en présence sur la relève ;
- d) Les activités spéciales et/ou nécessitant une expertise spécifique et,
- e) Les préférences des policiers selon leur ancienneté.

9.10 La MRC doit remplacer le lieutenant lorsqu'il est absent selon la procédure établies aux articles 31.21 à 31.26.

9.11 En tout temps, après 19h00 ou 20h00, selon le cas, à cause de la prise des pauses de repas, et ce, jusqu'à 07h00, les policiers de la gendarmerie, incluant l'USR, l'USO et l'USR/USO, doivent être deux à bord d'un même véhicule, quel qu'il soit. Il est entendu cependant qu'un policier peut être seul à bord d'un véhicule lorsqu'il se rend sur la scène d'un événement où



d'autres policiers sont déjà sur place.

La surveillance d'une scène de crime durant cette période se fait par deux policiers au minimum qui peuvent être seuls à bord de véhicules distincts.

9.12 Unité de la sécurité routière

Les deux (2) policiers affectés à l'Unité de la sécurité routière (USR) travaillent sur l'horaire prévu à l'annexe « A-2 », du lundi au vendredi en alternance soit trois (3) semaines de jour et une semaine de soir.

Chaque relève comprend une pause pour prendre un repas de soixante (60) minutes rémunérées au taux régulier.

Relève de jour :	07h00 à 17h00
Relève de soir :	09h00 à 19h00

Toutefois cet horaire peut être modifié après entente entre le policier et la direction.

9.12.1 Les deux (2) policiers affectés à l'Unité de la sécurité routière (USR) travaillent selon l'horaire d'été du 1^{er} mai au 31 août inclusivement, aux conditions suivantes :

- i. Durant la période d'application de l'horaire d'été, les agents de la section circulation travaillent selon le cycle de quatre semaines prévues à l'annexe A-2 de la convention collective, qui comprend quinze quarts de dix heures, soit onze quarts de jour de 7h00 à 17h00 et quatre quarts de soir de 9h00 à 19h00.
- ii. Tous les policiers de la section ont l'obligation d'échanger trois quarts de travail réguliers pour trois quarts de travail effectués le samedi ou le dimanche de 9h00 à 19h00, durant la période prévue au paragraphe ii) ci-dessus.
- iii. L'agent de la section circulation ne peut faire plus d'un samedi ou un dimanche par mois de calendrier.
- iv. Les policiers de la section circulation transmettent à l'Employeur leur choix de changements de quart en même temps que leur choix de vacances pour la période d'été.
- v. Si l'agent de la section désire prendre un congé un samedi ou un



dimanche auquel il s'était engagé à travailler, ce congé ne pourra lui être refusé s'il est pris selon les modalités de la convention collective. Aucune heure ne sera débitée de ses banques de temps. Il reprendra cette journée un samedi ou un dimanche (temps pour temps), dans la même période d'été, après entente avec son supérieur.

- 9.12.2 Deux policiers supplémentaires sont ajoutés à l'Unité de la sécurité routière durant la période estivale, pour une durée minimale de dix semaines. Ces deux policiers peuvent également être affectés à l'Unité de support opérationnel, selon les besoins.
- 9.12.3 Ces postes sont affichés au plus tard le 1^{er} mars de chaque année et ils sont attribués avant le début du choix des vacances, le 15 mars précédant la période visée.
- 9.12.4 Les postes de policiers supplémentaires sont offerts aux policiers éligibles à ces fonctions, suivant l'article 31.18 de la convention collective. À défaut de policier volontaire ou advenant que la liste soit épuisée, le poste est comblé par un policier volontaire que désigne la direction du service, en priorisant un policier qui bénéficie déjà de la formation requise.
- 9.12.5 La semaine normale de travail des policiers supplémentaires est en moyenne de trente-six point six (36.6) heures par semaine, comme prévu à l'horaire de travail en annexe A-4 de la présente convention collective.

Le policier travaille sur un horaire de travail de neuf (9) heures ou de douze (12) heures par jour, comme suit :

Relève de Jour « J » :	8h00 à 17h00
Relève de Soir « S » :	10h00 à 19h00
Relève de Jour* « J* » (fin de semaine):	7h00 à 19h00

Chaque quart de travail comprend une pause rémunérée de soixante (60) minutes pour les quarts de travail de neuf (9) heures, une pause rémunérée de quatre-vingt-dix (90) minutes pour les quarts de douze (12) heures. Ces pauses doivent être prises aux endroits autorisés par la Direction.

Relève de Jour « J » : La pause doit être prise entre 12h00 à 15h00
Relève de Soir « S » : La pause doit être prise entre 13h00 à 16h00
Relève de Jour* « J* » (fin de semaine): La pause doit être prise entre 11h00 à 14h00

- 9.12.6 Les deux policiers supplémentaires choisissent leurs vacances distinctement des autres policiers du service et ils ne comptent pas dans le ratio du nombre de policiers qui peuvent prendre leurs vacances en



même temps. Ils peuvent chacun prendre un bloc de vacances par cycle de travail durant la période de leur affectation à ces Unités ou, après entente entre eux, deux blocs dans un même cycle, mais distinct. Ils peuvent également prendre un congé férié par cycle de travail, mais pas en même temps. Ils peuvent prendre des congés fériés additionnels, après entente avec leur supérieur immédiat.

Section des relations communautaires et de la prévention

- 9.13 Le sergent affecté aux Relations communautaires et à la prévention travaille selon l'horaire prévu à l'annexe « A-3 », de 08h00 à 17h00. Chaque relève comprend une pause pour prendre un repas de soixante (60) minutes rémunérées au taux régulier.

Toutefois, cet horaire peut être modifié après entente entre le policier et la Direction.

Bureau des enquêtes criminelles

- 9.14 Les huit (8) sergents-détectives travaillent sur un horaire de neuf (9) heures par jour, réparti sur un cycle répétitif de huit (8) semaines, soit trente-trois (33) jours de travail et vingt-trois (23) jours de congé (33 :23 :56), le tout suivant l'étalement apparaissant à l'annexe « A-1 ».

Les sergents-détectives alternent sur des relèves de neuf (9) heures, conformément à l'annexe « A-1 » :

Relève de jour « J » :	08h00 à 17h00
Relève de soir « S » :	13h00 à 22h00
Relève de soir* « S* » :	10h00 à 22h00

Chaque relève comprend une pause pour prendre un repas de soixante (60) minutes rémunérées au taux régulier (quatre-vingt-dix (90) minutes sur le quart de 12 heures). Toutefois, cet horaire peut être modifié après entente entre le policier et la Direction.

Au total des congés prévus à la convention collective, soit les vacances annuelles, les congés fériés et le temps accumulé, trois (3) sergents-détectives à la fois (3 sur 8), sont autorisés à prendre congé tel que prévu à l'horaire de travail, sauf le mardi, mercredi et jeudi ou quatre (4) sergents-détectives peuvent être en congé. Cependant, durant les mois de juillet et août, quatre (4) sergents-détectives peuvent prendre des séquences de vacances qui incluent les lundis et les vendredis.



Convention collective 2022-2026



- 9.14.1 Un policier supplémentaire est affecté en fonction supérieure de sergent-détective au Bureau des enquêtes criminelles durant la période estivale, pour une durée minimale de dix semaines.
- 9.14.2 Ce poste est affiché au plus tard le 1^{er} mars de chaque année et il est attribué avant le début du choix des vacances, le 15 mars précédant la période visée.
- 9.14.3 Le poste de policier supplémentaire au Bureau des enquêtes criminelles est offert aux policiers inscrits sur la liste d'éligibilité à la fonction de sergent-détective prévue à l'article 31.26 de la convention collective, selon leur rang sur la liste. À défaut de policier volontaire ou advenant que la liste soit épuisée, le poste est comblé par un policier volontaire que désigne la direction du service, en priorisant un policier qui a déjà acquis de l'expérience dans cette fonction.
- 9.14.4 Le policier supplémentaire travaille selon l'horaire prévue à l'annexe A-1.
- 9.14.5 Le policier supplémentaire choisit ses vacances distinctement des autres policiers du service et il ne compte pas dans le ratio du nombre de policiers qui peuvent prendre leurs vacances en même temps. Il peut prendre deux blocs de vacances durant la période de son affectation. Il peut également prendre deux congés fériés durant cette période. Il peut prendre des congés fériés additionnels, après entente avec son supérieur immédiat.
- 9.15 Disponibilité

- a) Un sergent-détective à la fois assure, en rotation, la disponibilité au bureau des enquêtes du samedi 00h00 au dimanche 23h59 inclusivement. Le cycle de rotation est proportionnel au nombre de sergents-détectives. Le sergent-détective qui doit assurer la disponibilité demeure responsable de sa disponibilité, sauf durant les périodes de vacances qu'il a choisi lors du choix annuel prévu à l'article 12.4 et durant lesquelles il est remplacé par un sergent détective, en suivant ladite rotation parmi ceux qui ne sont pas en vacances ou autrement absent de leur travail.

Le sergent-détective qui assure la disponibilité est rémunéré au taux égal à un point cinq (1.5) heures de son salaire hebdomadaire pour chaque six (6) heures de disponibilité, étant entendu que toute fraction de six (6) heures est rémunérée de façon proportionnelle. Advenant le cas où une disponibilité devient vacante à la suite d'un évènement impromptu ou incontrôlable (Maladie, congés sociaux, etc.), le sergent détective ayant le plus d'ancienneté et ayant démontré de l'intérêt pour couvrir cette période se voit octroyé une disponibilité normale, majorée de cinquante pourcents (50%).



- b) Dans l'éventualité où le sergent-détective qui assure la disponibilité doit entrer en fonction, il est alors rémunéré en temps supplémentaire et le temps effectué n'arrête pas le cumul des heures de disponibilité.
- c) Le sergent-détective qui est en disponibilité bénéficie d'un véhicule du Service.

Lieutenant-Détective au bureau des enquêtes criminelles

9.16 Le lieutenant-détective travaille sur un horaire de neuf (9) heures par jour, réparti sur un cycle répétitif de huit (8) semaines, soit trente-trois (33) jours de travail et vingt-trois (23) jours de congé (33 :23 :56), le tout suivant l'étalement apparaissant à l'annexe « A-1 ».

Le lieutenant-détective alterne sur des relèves de neuf (9) heures, conformément à l'annexe « A-1 » :

Relève de jour « J » :	8h00 à 17h00
Relève de soir* « J* » :	8h00 à 20h00

Chaque relève comprend une pause pour prendre un repas de soixante (60) minutes rémunérées au taux régulier (quatre-vingt-dix (90) minutes sur le quart de 12 heures). Toutefois, cet horaire peut être modifié après entente entre le policier et la Direction.

9.16.1 Le lieutenant-détective choisit ses vacances distinctement des autres policiers du service et il ne compte pas dans le ratio du nombre de policiers qui peuvent prendre leurs vacances en même temps.

Section des renseignements criminels

9.17 Le sergent-détective aux renseignements criminels travaille sur un horaire de neuf (9) heures par jour, réparti sur un cycle répétitif de huit (8) semaines, soit trente-trois (33) jours de travail et vingt-trois (23) jours de congé (33 :23 :56), le tout suivant l'étalement apparaissant à l'annexe « A-1 ».

Le sergent-détective aux renseignements criminels alterne sur des relèves de neuf (9) heures, conformément à l'annexe « A-1 » :

Relève de jour « J » :	8h00 à 17h00
Relève de soir* « J* » :	8h00 à 20h00

Chaque relève comprend une pause pour prendre un repas de soixante



(60) minutes rémunérées au taux régulier (quatre-vingt-dix (90) minutes sur le quart de 12 heures). Toutefois, cet horaire peut être modifié après entente entre le policier et la Direction.

- 9.17.1 Le sergent-détective aux renseignements criminels choisit ses vacances distinctement des autres policiers du service et il ne compte pas dans le ratio du nombre de policiers qui peuvent prendre leurs vacances en même temps.

Section de l'identité judiciaire et du support technique

- 9.18 Le policier affecté à l'Identité judiciaire (SIJ) et au support technique travaille sur l'horaire prévu à l'annexe « A-3 », de 08h00 à 17h00. Chaque relève comprend une pause pour prendre un repas de (60) minutes rémunérées au taux régulier.

Toutefois, cet horaire peut être modifié après entente entre le policier et la Direction.

Section liaison

- 9.19 Le policier affecté à la Liaison travaille sur l'horaire prévu à l'annexe « A-3 », de 07h00 à 16h00. Chaque relève comprend une pause pour prendre un repas de soixante (60) minutes rémunérées au taux régulier.

Toutefois, cet horaire peut être modifié après entente entre le policier et la Direction.

Unité de support opérationnel

- 9.20 Au moins deux policiers sont affectés à l'unité de support opérationnel (USO), laquelle est distincte des équipes de la gendarmerie.

Fonctions :

L'Unité de support opérationnel se spécialise dans la patrouille nautique, la patrouille en motoneige et la patrouille en véhicule tout-terrain. Les policiers de cette équipe peuvent être utilisés en support à la Division des enquêtes pour une perquisition, une surveillance ou autres tâches connexes, mais ils ne peuvent faire d'enquête proprement dite. Ils peuvent également être utilisés en support à la gendarmerie, en surplus des effectifs et non pour remplacer un policier absent.

Nomination :



Convention collective 2022-2026



Les postes de l'USO sont ouverts à tous les policiers réguliers;

La sélection des candidats se fait suivant l'article 31.18 de la convention collective.

Horaire :

L'horaire de travail des policiers de l'USO est de trente-sept point huit (37.8) heures par semaine, du dimanche au samedi, à raison de cinq (5) jours consécutifs de neuf (9) heures consécutives et de quatre (4) jours consécutifs de neuf (9) heures consécutives, comme prévu à l'annexe « A-3 ».

L'horaire de travail comprend soixante (60) minutes de repas pour un quart de travail de neuf (9) heures.

Horaire d'été

Les policiers de l'USO travaillent selon l'horaire A-3 B durant la période estivale.

Congés divers :

Les policiers de l'USO prennent leurs vacances un seul à la fois. Cependant, ils peuvent prendre tout autre congé les deux (2) en même temps ou encore, prendre un tel congé alors, que l'autre est en vacances.

Travail-duo :

Les policiers qui travaillent sur l'USO doivent être jumelés (duo) lors des activités de patrouille en bateau, en motoneige ou véhicule tout terrain. De même en est-il lorsqu'ils sont dans un véhicule de service et en uniforme après 19h00.

Poste d'agent USO/USR

9.20.1 Au moins un agent est affecté au poste rotatif d'agent au support opérationnel et à la prévention de la sécurité routière (agent USO/USR), aux conditions suivantes :

- i. La semaine normale de travail de l'agent USO/USR est en moyenne de trente-six point six (36.6) heures par semaine, comme prévu à l'horaire de travail en annexe A-4 de la présente convention collective.
- ii. L'agent USO/USR travaille sur un horaire de travail de neuf (9) heures ou de douze (12) heures par jour, comme suit :



Convention collective 2022-2026



Relève de Jour « J » :	8h00 à 17h00
Relève de Soir « S » :	10h00 à 19h00
Relève de Jour* « J* » (fin de semaine) :	7h00 à 19h00

- iii. Chaque quart de travail comprend une pause rémunérée de soixante (60) minutes pour les quarts de travail de neuf (9) heures, une pause rémunérée de quatre-vingt-dix (90) minutes pour les quarts de douze (12) heures. Ces pauses doivent être prises aux endroits autorisés par la Direction.

Relève de Jour « J » : La pause doit être prise entre 12h00 à 15h00
Relève de Soir « S » : La pause doit être prise entre 13h00 à 16h00
Relève de Jour* « J* » (Fin de semaine) : La pause doit être prise entre 11h00 à 14h00

- iv. Il revient à la Direction d'assigner les quarts de travail de l'agent USO-USR, soit à l'unité de support opérationnel, soit à l'unité de la sécurité routière, en fonction des besoins opérationnels.
- v. Le processus de sélection pour le poste rotatif aux trois ans se fait suite à un examen des connaissances avec une note de passage de soixante pourcent (60%) qui vaut pour quatre-vingt-dix pourcent (90%) de la note globale alors que l'ancienneté vaut pour dix pourcent (10%) selon le calcul prévu à l'article 31.11. L'examen est administré par l'École nationale de police du Québec (E.N.P.Q.).
- vi. Le processus est ouvert aux policiers réguliers. Le policier régulier qui obtient le meilleur pointage se voit accorder le poste pour une période de trente-six (36) mois.
- vii. À note égale, l'ancienneté prévaut pour déterminer le choix du candidat et pour établir l'ordre sur la liste d'éligibilité. Les autres agents patrouilleurs réguliers qui ont réussi le processus de sélection sont placés sur une liste d'éligibilité valide pour trente-six (36) mois par ordre de pointage.
- viii. La liste d'éligibilité entre en vigueur rétroactivement au changement de la formation des équipes tel que prévu à l'article 9.08 de la convention collective.
- ix. La liste d'éligibilité de la fonction d'agent USO/USR est également valide pour l'unité de support opérationnel et l'unité de la sécurité routière.
- x. Tout poste disponible dans la fonction d'agent USO/USR ou dans les fonctions d'agent à l'unité de support opérationnel ou d'agent à



Convention collective 2022-2026



l'unité de sécurité routière est comblé suivant l'ordre établie sur la liste d'éligibilité.

- xi. La liste d'éligibilité est valide pour trente-six (36) mois. La direction s'assure de maintenir une liste d'éligibilité valide en tout temps selon les dispositions de l'article 31.18 de la convention collective.
- xii. Le policier régulier qui a obtenu le poste rotatif est affecté à un poste d'agent patrouilleur régulier à la division de la Gendarmerie à l'expiration de la période de trente-six (36) mois, peu importe le poste qu'il détenait auparavant.
- xiii. Dans le cas où le policier qui se voit accorder le poste rotatif détenait un grade de sergent ou de sergent-détective, il renonce à son grade et au salaire afférent dès l'obtention du poste. À la fin de la période de trente-six (36) mois, il est affecté à un poste d'agent patrouilleur régulier à la division de la Gendarmerie peu importe le poste qu'il détenait auparavant.
- xiv. La direction remplace les agents des unités concernées (USO/USR, USO ou USR) selon les besoins opérationnels.
- xv. Les policiers qui ne sont pas des agents patrouilleurs réguliers de la division de la Gendarmerie sont éligibles au processus seulement pour l'obtention des postes et ne peuvent se voir offrir des remplacements ou des quarts en surplus d'effectifs dans les fonctions concernées (USO/USR, USO ou USR).
- xvi. Lorsque la Direction décide de remplacer l'agent USO/USR ou de faire appel à un agent en surplus d'effectifs (exemple : pour des opérations spéciales nécessitant plus de trois (3) agents à l'unité de support opérationnel), la Direction effectue le rappel au travail selon la procédure suivante :
 - a) Le remplacement ou le rappel est offert en priorité aux agents patrouilleurs réguliers qualifiés de la division de la Gendarmerie, suivant l'ordre établi à la liste d'éligibilité, qui sont au travail sur un quart régulier dans la mesure où aucun temps supplémentaire n'est occasionné.
 - b) Le remplacement ou le rappel est offert aux agents de l'unité de support opérationnel ou aux agents de l'unité de la sécurité routière, selon la nature des tâches à effectuer par ordre d'ancienneté, dans la mesure où ils ne sont pas en fonction pour le quart de travail faisant l'objet d'un



remplacement ou d'un rappel au travail. L'agent est rémunéré au taux du temps supplémentaire s'il y a lieu.

- c) Le remplacement ou le rappel est ensuite offert aux agents patrouilleurs réguliers qualifiés de la division de la Gendarmerie qui ne sont pas au travail, selon l'ordre établi à la liste d'éligibilité.
 - d) Le remplacement ou le rappel est offert aux agents patrouilleurs réguliers de la division Gendarmerie qualifiés pour le remplacement à l'unité de support opérationnel ou à l'unité de la sécurité routière par ordre d'ancienneté, mais qui ne figurent pas sur la liste d'éligibilité.
 - e) À l'épuisement de la présente procédure, si aucun agent patrouilleur régulier n'accepte le remplacement ou le rappel en temps supplémentaire, l'agent qualifié qui détient le classement le moins élevé sur la liste d'éligibilité se voit ordonner de prendre le quart de travail. L'agent est rémunéré au taux du temps supplémentaire s'il y a lieu.
- xvii. Lorsque la Direction décide de remplacer un agent de l'unité de support opérationnel ou de la sécurité routière pour une durée connue de trente (30) jours ou moins ou pour faire appel à un agent en surplus d'effectifs à une de ces fonctions (exemple : pour des opérations spéciales nécessitant plus de trois (3) agents à l'Unité de support opérationnel), la direction effectue le rappel au travail selon l'ordre établi à la liste d'éligibilité.
- xviii. Lorsque le remplacement dans une des fonctions concernées (USO/USR, USO ou USR) est d'une durée connue de plus de trente (30) jours, le remplacement s'effectue selon l'ordre établi à la liste d'éligibilité.

9.20.2 Malgré ce qui est prévu aux articles 9.20 et 9.20.1, les postes présentement occupés par les agents Manuel Bandeira (USO), Patrick Cousineau (USO), Patrick Leboeuf (USR) et Marc Archambault (USR) seront abolis au fur et à mesure de leur départ et remplacés au même moment par des postes permanents d'agent USO/USR. L'article 9.20.1 s'applique en pareil cas, en faisant les ajustements nécessaires au fur et à mesure des départs.

Les articles 9.12 et 9.12.1 sont abrogés au départ des agents Leboeuf et Archambault. L'article 9.20 est abrogé au départ des agents Bandeira et Cousineau.



9.21 Échange de temps entre policiers

Un policier peut échanger un quart de travail avec un autre policier occupant la même fonction que lui. Le policier impliqué dans un échange est responsable du quart de travail qu'il a accepté d'effectuer. Le supérieur immédiat doit être avisé préalablement de l'échange et il ne peut refuser, à moins d'un empêchement au niveau opérationnel.

Agent au support opérationnel et administratif

9.22 La MRC doit maintenir un poste permanent d'agent au support opérationnel et administratif qui travaille du lundi au vendredi, de 08h00 à 15h30. Toutefois, cet horaire peut être modifié après entente entre le policier et la Direction. Chaque quart de travail comprend une pause pour prendre un repas de soixante (60) minutes rémunérées au taux régulier.

Le poste d'agent au support opérationnel et administratif est offert aux policiers de la gendarmerie et comblé suivant leur ordre d'ancienneté.

L'article 9.01 s'applique à l'agent au support opérationnel et administratif et il a droit à 47 heures de congés flottants pour ramener sa semaine de travail à 36.6 heures.

Les parties doivent s'entendre dans les meilleurs délais sur la description des tâches de l'agent au support opérationnel et administratif.

Lors de l'absence temporaire de l'agent au support opérationnel et administratif, le remplacement est offert prioritairement aux agents sur la relève de jour, suivant l'ordre d'ancienneté.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'une absence prolongée de l'agent au support opérationnel et administratif, la MRC doit procéder à son remplacement, en l'offrant aux agents de la patrouille, suivant l'ordre d'ancienneté.

ARTICLE 10 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

10.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine de travail est considéré comme du temps supplémentaire et doit être approuvé au préalable par le supérieur immédiat. Le policier est rémunéré selon son taux horaire régulier, majoré de cinquante pour cent (50%).

Le temps supplémentaire est réparti de la façon suivante :



Convention collective 2022-2026



Entre 05 – 20 minutes :	15 minutes;
Entre 21 – 35 minutes :	30 minutes;
Entre 36 – 50 minutes :	45 minutes;
Entre 51 – 65 minutes :	60 minutes

10.02 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaires, la Direction doit l'offrir aux policiers réguliers, à tour de rôle par ancienneté et disponibilité, selon la procédure établie à cet effet.

Si aucun des policiers réguliers ne peut effectuer le travail en temps supplémentaire, il est offert aux policiers surnuméraires disponibles selon leur rang d'ancienneté.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, la Direction l'offre de préférence aux policiers déjà au travail.

Le policier qui accepte une offre de temps supplémentaire ne peut l'annuler, à moins d'une raison valable.

10.03 À défaut de disponibilité parmi les policiers surnuméraires, la Direction peut ordonner à un policier d'effectuer du temps supplémentaire par ordre inverse du rang d'ancienneté, en commençant par les policiers surnuméraires.

10.04 Le policier qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, au taux et demi (150%) de son salaire régulier et le taux du temps supplémentaire s'obtient en divisant son salaire hebdomadaire par trente-sept point huit (37.8) heures et par trente-six point six (36.6) heures à compter de la signature de la présente convention collective.

Le temps supplémentaire est calculé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire hebdomadaire} \times 1.5}{36.6 \text{ heures}}$$

10.05 Chaque fois que le policier doit travailler des heures supplémentaires, il peut choisir de recevoir :

- a) L'argent pour les heures supplémentaires travaillées; ou
- b) Accumuler les heures supplémentaires travaillées dans une banque de temps renouvelable pour un maximum de cent vingt (120) heures régulières, soit quatre-vingts (80) heures travaillées au taux du temps



supplémentaire.

- 10.06 Le policier désirant obtenir des heures de congé accumulées dans la banque prévue à l'article 10.05 b) doit remplir le formulaire de demande de congé prévu à cet effet vingt- quatre (24) heures à l'avance, mais pas plus de trente-cinq (35) jours avant ce congé. La Direction accorde le congé selon les dispositions applicables aux articles 9.05 et 9.14. Une demande de congé formulée moins de vingt-quatre (24) heures à l'avance peut également être accordée si les exigences du Service le permettent. La période de temps minimale de congé est de quatre (4) heures. Le policier peut également transférer à l'année suivante le solde non utilisé des heures accumulées, sans toutefois excéder 120 heures au total et les heures ainsi transférées ne sont plus monnayables et doivent obligatoirement être prises.

Au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit l'année visée, les banques de temps qui n'ont pas été transférées sont monnayées au policier selon son taux régulier du 31 décembre de l'année précédente. Cependant, le policier peut, en tout temps, sur demande, se faire monnayer sa banque de temps accumulé, en tout ou en partie, sauf pour compenser pour l'imposition d'une mesure disciplinaire ou d'une absence sans solde pour cause de maladie.

Malgré ce qui précède, pour les policiers soumis à l'horaire de l'annexe A, le congé peut être demandé sans formulaire et dans les deux heures précédant le début du quart de travail, si le policier n'a pas à être remplacé.

Il en est de même pour les policiers du Bureau des enquêtes criminelles.

Malgré ce qui précède, la période de temps minimale de 4 heures de congé ne s'applique pas aux policiers du Bureau des enquêtes criminelles et des autres sections, lorsque le congé est pris en début ou en fin de quart, auquel cas le minimum est d'un quart d'heure. Ce minimum ne s'applique pas non plus à la gendarmerie, lorsque le congé ne nécessite pas de remplacement.

- 10.07 S'il y a un rappel au travail alors que le policier a quitté le travail, il reçoit une rémunération minimum de quatre (4) heures au taux du temps supplémentaire, débutant lors de l'arrivée à son lieu de travail.

Cependant, si le rappel a lieu dans une période qui précède immédiatement le début du travail régulier du policier et qu'il y a continuité dans le travail, le minimum d'appel ne s'applique pas, mais le temps supplémentaire est rémunéré sur la base prévue à l'article 10.01. Un minimum d'une (1) heure au taux du temps supplémentaire est applicable



Convention collective 2022-2026



si cela implique un déplacement physique du policier pour se rendre au bureau.

- 10.08 La MRC accorde quinze (15) minutes de temps de repas, rémunéré, à tout policier pour chaque période de deux (2) heures consécutives de travail en temps supplémentaire dans une journée. Si le policier est empêché de prendre ces quinze (15) minutes ou une demi-heure consécutive de repas à l'expiration des deux (2) ou quatre (4) heures mentionnées ci-haut, il reçoit en compensation une demi-heure (1/2) payée au tarif du temps supplémentaire.

Nonobstant ce qui précède, le policier affecté à une relève complète en temps supplémentaire, a droit au temps de repas auquel il aurait normalement droit sur cette même relève, et ce, conformément à l'article 9. Si le policier est empêché de prendre en partie ou en totalité sa ou ses périodes de repas, il reçoit en compensation le nombre de minutes non prises payées au tarif du temps supplémentaire.

- 10.09 Lors du retour à l'heure normale à l'automne, une heure est payée au taux du temps supplémentaire pour l'heure ainsi complétée. Lors du retour à l'heure avancée au printemps, la relève de nuit commence à 18h30 (HN) et termine à 07h30 (HA) le lendemain, pour une prestation de travail de douze (12) heures.

- 10.10 Le policier appelé en dehors de ses heures régulières de travail, ou le jour de son congé hebdomadaire, à témoigner devant une cour de justice, une commission d'enquête ou tout autre organisme habilité à contraindre un policier à rendre témoignage, soit pour le compte de la MRC soit par le fait de l'exercice normal de ses fonctions comme policier de la MRC, est payé au taux de salaire du temps supplémentaire, pour un minimum de quatre (4) heures par séance d'audition tenue soit l'avant-midi, l'après-midi ou en soirée.

Aux fins d'application de l'article 10.10, une séance d'audition débute à l'heure indiquée sur l'assignation et se termine à 13h30 (*matin*), de 13h00 à 18h00 (*après-midi*) et de 18h30 à 22h30 (*soirée*). En aucun temps il ne peut y avoir une double rémunération.

En plus, si la comparution survient alors que le policier est en vacances, il a droit à une (1) journée de vacances qui est ajoutée à la fin de sa période de vacances, et ce, à la condition que le policier ait été tenu de comparaître à la suite d'un acte posé dans l'exercice de ses fonctions et que la convocation à la Cour ait été reçue par le policier après qu'il ait fait son choix de vacances, conformément à la convention collective.

Il est entendu que la période de vacances du policier s'entend de la



Convention collective 2022-2026



dernière journée travaillée jusqu'à la première journée de travail, et ce, en incluant tous les congés hebdomadaires et autres types de congés pris de façon continue aux vacances.

L'article 10.10 s'applique aussi dans les cas suivants :

- a) Lorsqu'un policier rencontre, à titre de témoin ou d'intimé, un enquêteur du Commissaire à la déontologie policière, un enquêteur du Bureau des enquêtes indépendantes ou un enquêteur mandaté selon les articles 260 à 263 de la Loi sur la police;
- b) Lorsqu'un policier participe à une conciliation en matière de déontologie policière;
- c) Lorsqu'un policier assiste à une audition, comme défendeur, intimé ou accusé, en relation avec des événements reliés à l'exercice de ses fonctions, ou lorsqu'il assiste à une enquête du coroner comme principal intéressé à la suite d'une intervention policière. Si l'audition est prévue pour une durée de trois (3) jours ou plus, l'horaire de travail du policier est modifié à un horaire de jour pour toute la durée de l'audition;
- d) Lorsqu'un policier est convoqué par la MRC comme témoin devant un tribunal judiciaire ou quasi-judiciaire dans un dossier opposant les parties.

L'article 10.10 s'applique également lorsqu'un policier rencontre un avocat, comme témoin, défendeur, accusé intimé ou intéressé, pour préparer une audition, dans les cas mentionnés de a) à d) ci-haut. Il n'a cependant pas droit à une journée additionnelle de vacances s'il rencontre l'avocat alors qu'il est en vacances. Il est entendu que lesdites rencontres doivent avoir lieu lorsque le policier travaille de jour, autant que possible.

- MB*
GA
SP
- 10.11 Advenant que le policier soit appelé à témoigner à la Cour et qu'il doive déboursier pour les frais de stationnement pour son véhicule ou celui du Service, la MRC s'engage à rembourser en totalité ces frais s'ils ne sont pas remboursables par le Greffe ou la partie qui assigne le témoin.
 - 10.12 Dès la réception de toutes assignations provenant d'organismes quasi-judiciaire ou d'instance civile, le policier doit remettre une copie de l'assignation au chargé de relève.
 - 10.13 Lorsque le policier cesse de travailler pour la MRC et est appelé à témoigner pour une cause découlant de l'exercice de ses fonctions, il est rémunéré au taux horaire régulier qu'il recevait au moment où il était à l'emploi de la MRC, minimum quatre (4) heures par jour, s'il demeure dans
- MC*
MB
SC



Convention collective 2022-2026



un rayon de moins de cent cinquante (150) kilomètres ou minimum neuf (9) heures par jour s'il demeure dans un rayon de plus de cent cinquante (150) kilomètres, de la cour. Les dépenses autorisées, à l'avance, en fonction de la politique en vigueur, qui sont encourues pour les repas, les stationnements, l'hébergement et le transport sont remboursées par la MRC. Quant au transport, si l'ex-policier demeure à moins de cent cinquante (150) kilomètres de la cour, on lui rembourse le kilométrage parcouru au taux de la politique en vigueur. Dans les autres cas, la Direction informe l'ex-policier du moyen de transport qu'il défraie. En aucun temps, il ne peut y avoir une double rémunération ou un double remboursement des dépenses.

- 10.14 Si un policier, pour cause de maladie, accident, lésion professionnelle ou congé de maternité peut témoigner, il est alors présumé travailler durant ses heures régulières de travail. Ses heures régulières de travail sont calculées selon un horaire de jour, soit cinq (5) jours de huit (8) heures, pour un total de quarante (40) heures de travail, du lundi au vendredi inclusivement, de 08h30 à 16h30. Lorsqu'il est appelé à comparaître devant une cour de justice, ce policier est rémunéré, durant ces dites heures régulières, au taux de demi-temps, et, en dehors de ces dites heures, au taux de temps et demi.

Il est entendu que cela n'oblige pas le policier à se présenter devant une cour de justice s'il n'est pas apte à aller témoigner à cause de son état de santé.

- 10.15 Un policier doit toujours avoir un minimum de 9 heures de repos avant de reprendre une prestation de travail, à moins que ce soit lui qui renonce à cette période en acceptant de travailler en temps supplémentaire, sauf s'il est forcé de continuer à travailler au-delà de la période préalablement acceptée.

Le policier qui est appelé à se rendre à la cour après une relève de nuit a le choix d'être libéré de sa relève régulière à partir de 23h00 la veille de sa convocation, sans perte de traitement et, dans ce cas, il ne peut réclamer de temps supplémentaire pour son assignation à la cour, sauf pour le temps de cour qui excède 16h00 et il est libéré si la cour termine avant 16h00.

Le policier doit en aviser le responsable de la relève à la fin de l'audience dans le premier cas, ou à la réception de son assignation dans le second cas, pour lui permettre de débiter les démarches de remplacement.

Un policier ne peut travailler plus de dix-sept (17) heures consécutives. À défaut, celui-ci est libéré de son travail dès que possible pour une durée de neuf (9) heures afin qu'il puisse se reposer, et ce, sans perte de traitement. De plus, il est payé au taux de salaire du temps supplémentaire



Convention collective 2022-2026



pour les heures excédant dix-sept (17) heures et faites de manière consécutive, y compris pour les heures faisant partie de la relève régulière.

- 10.16 Si un policier doit comparaître par voie de subpoena pour une cause qui n'est pas en relation avec son travail de policier, la Direction respecte les obligations imposées par la Loi.
- 10.17 Le policier doit être avisé seize (16) heures à l'avance de l'annulation de son subpoena ou autre convocation à une Cour de justice. À défaut, le policier a droit selon le cas, au minimum prévu à l'article 10.10. La MRC peut aviser le policier, soit par téléphone en laissant un message vocal.
- 10.18 Le sergent-détective rappelé au travail pour quelque raison que ce soit, un des jours fériés identifiés à l'article 11.01, a droit à un minimum de six (6) heures, par rappel, au taux du temps supplémentaire. Si le rappel est d'une durée de plus de six (6) heures et de moins de neuf (9) heures, l'ensemble de ces heures travaillées lui sont payées, au demi taux, cinquante pour cent (50%) de son salaire régulier et ses heures de congés fériés (9 heures) lui sont remises à son crédit. Toutes les heures excédentaires à neuf (9) heures dans cette journée lui sont payées au taux du temps supplémentaire.
- 10.19 L'appel téléphonique au domicile du policier par un supérieur alors que ce dernier n'est pas en devoir, est rémunéré minimum une (1) heure au taux du temps supplémentaire.

Cet article ne s'applique pas aux appels pour solliciter le rappel au travail et le temps supplémentaire.

ARTICLE 11 - JOURS FÉRIÉS

- 11.01 Pour tenir lieu de congés usuels payés à l'occasion des jours fériés, au 1^{er} janvier de chaque année, il est accordé au policier, un crédit de cent vingt-six (126) heures de congés fériés. Les congés fériés doivent être pris du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année courante.

Pour le sergent-détective, de son crédit d'heures de congés fériés, cinquante pour cent (50%) doivent obligatoirement être prises aux dates suivantes, sauf si le sergent-détective est déjà en congé hebdomadaire :

- a) Le jour de l'An;
- b) Le 2 janvier;
- c) La veille de Noël;
- d) Le jour de Noël;



Convention collective 2022-2026



- e) Le 26 décembre;
- f) Le 31 décembre.

Pour le policier qui entre au service de la MRC au cours de l'année, un prorata du nombre de jours de congé fériés, tel qu'établi ci-dessus, lui est crédité selon le nombre de jours de calendrier qui reste à couvrir avant la fin de cette période de référence.

- 11.02 Les heures de congés fériés sont monnayables ou prises en temps selon les dispositions de l'article 11, et ce, au choix du policier.

Au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, le solde des heures de congés fériés non pris est monnayé au taux du salaire régulier en vigueur le 31 décembre de l'année précédente.

- 11.03 Le policier en absences prévues à la convention ou à la Loi sur les normes du travail lors d'une journée fixée pour la prise d'un congé férié peut reporter son congé à une date ultérieure convenue entre lui et la Direction, et ce, au cours de la période de référence prévue à l'article 11.01. Dans l'éventualité où une entente sur le report n'a pas été possible ou que le policier ne revient pas au travail dans la période de référence en cours, le solde des crédits de congés fériés non-pris sera monnayé, et ce, selon les dispositions de l'article 11.02.

- 11.04 Le policier en absences prévues à la convention ou à la Loi sur les normes du travail continue de recevoir les crédits de congés fériés prévus à l'article 11.01 si cette absence est inférieure à douze (12) mois consécutifs.

Le policier cesse de recevoir les crédits de congés fériés prévus à l'article 11.01 après douze (12) mois consécutifs d'absence, les congés alors à son crédit étant monnayé selon l'article 11.02.

Il bénéficie à son retour au travail d'un prorata de crédits de congés fériés basé sur le nombre de jours travaillés entre la date de son retour au travail et le 31 décembre de l'année en cours.

- 11.05 Si pour une raison ou pour une autre, le policier vient à quitter le service de la MRC ou décède, il, ou ses héritiers, a droit aux bénéfices des crédits de congés fériés accumulés à la date de son départ ou au décès, et ce, proportionnellement à ce qui lui est dû durant l'année courante, déduction faite des congés fériés pris. Dans l'optique où le policier a pris plus de crédits de congés fériés que ce à quoi il a droit lors de son départ de la MRC, il doit rembourser la somme équivalente aux crédits pris en trop à son départ.

- 11.06 Tout policier désirant prendre un congé férié doit faire sa demande par



Convention collective 2022-2026



écrit à la Direction et doit respecter le délai minimum de vingt-quatre (24) heures à l'avance, mais pas plus de trente-cinq (35) jours à l'avance afin de permettre à la Direction de prévoir le remplacement. Une demande de congé formulée moins de vingt-quatre (24) heures à l'avance, peut être acceptée si les exigences du Service le permettent.

Un congé férié doit être pris selon un minimum de quatre (4) heures, sauf s'il est pris durant une période de chevauchement des équipes de travail, suivant l'horaire applicable à la Division de la gendarmerie :

Malgré ce qui précède, la période de temps minimale de 4 heures de congé ne s'applique pas aux policiers du Bureau des enquêtes criminelles et des autres sections, lorsque le congé est pris en début ou en fin de quart, auquel cas le minimum est d'un quart d'heure. Ce minimum ne s'applique pas non plus à la gendarmerie, lorsque le congé ne nécessite pas de remplacement.

ARTICLE 12 - VACANCES ANNUELLES

12.01 Tout policier couvert par la présente convention a droit :

- a) S'il a moins de douze (12) mois d'ancienneté au 31 décembre, l'année de son embauche, à huit (8) heures de crédits de vacances pour chaque mois de service continu avec un maximum de quatre-vingts (80) heures de vacances annuelles payées;
- b) Après douze (12) mois d'ancienneté, à quatre-vingts (80) heures de crédits de vacances annuelles payées;
- c) Après trente-six (36) mois d'ancienneté, à cent vingt (120) heures de crédits de vacances annuelles payées;
- d) Après soixante-douze (72) mois d'ancienneté, à cent soixante (160) heures de crédits de vacances annuelles payées;
- e) Après cent vingt (120) mois d'ancienneté, à cent quatre-vingts (180) heures de crédits de vacances annuelles payées;
- f) Après cent soixante-huit (168) mois d'ancienneté, à deux cents (200) heures de crédits de vacances annuelles payées;
- g) Après deux cent seize (216) mois d'ancienneté, à deux cent quarante (240) heures de crédits de vacances annuelles payées ;
- h) Après deux cent soixante-quatre (264) mois d'ancienneté, à deux cent soixante (260) heures de crédits de vacances annuelles



Convention collective 2022-2026



payées ;

- i) Après trois cents (300) mois d'ancienneté, à deux cent quatre-vingts (280) heures de crédits de vacances annuelles payées.

12.02 L'année de référence est du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année courante. Les vacances des policiers sont calculées sur l'année courante, c'est-à-dire que le policier obtient les crédits de vacances annuelles payées auxquels il a droit en cours d'année au début de ladite période de référence.

12.03 Le choix des vacances se fait à compter du 15 mars, en respectant le rang d'ancienneté des policiers prévu à l'annexe « B » ou par un choix unanime entre les policiers et approuvé par la Direction. Quand vient son tour selon les modalités mises en place sur son équipe par le lieutenant, le policier doit exprimer son choix dans les cinq (5) jours suivants, sans quoi il perd son tour.

12.04 Les crédits de vacances annuelles payées ne sont pas cumulables et ne peuvent être compensés en aucun temps et pour aucune considération par de l'argent. Elles doivent être prises durant l'année en cours, sous réserve des dispositions de l'article 12.07.

La période de vacances dite « période d'été » commence le 1^{er} mai et se termine le premier lundi de septembre. Le policier doit, au plus tard le 1^{er} avril, exprimer sa préférence pour la période de vacances d'été. Si le policier néglige d'exprimer son choix à cette date, sans excuse valable, il doit prendre ses vacances dans les périodes disponibles, compte tenu des autres choix et des exigences du Service. Après cette date, le policier ne peut modifier son choix, à moins de circonstances exceptionnelles et imprévisibles. Il ne peut non plus changer un congé de vacances qu'il a choisi en un autre type de congé, soit congé férié, congé de temps accumulé ou congé personnel.

La période de vacances dite « période d'hiver » débute le 1^{er} janvier et se termine le 30 avril tandis que la période dite « période d'automne » débute le premier lundi de septembre et se termine le 31 décembre. Le choix pour les périodes d'automne et d'hiver se fait selon la pratique actuelle.

Le policier ne peut prendre de vacances sans un préavis de 48 heures.

12.05 Sous réserve de l'article 5.13, les policiers font un premier choix de vacances en bloc de séquences de travail qui doivent être consécutives et ils ne peuvent prendre plus de quatre (4) séquences de vacances consécutives. Si à la suite d'un premier choix, il advenait une disponibilité pouvant permettre la prolongation de la période de vacances, le policier



Convention collective 2022-2026



peut en bénéficier. Les policiers font ensuite un second choix de vacances à raison de deux (2) séquences au maximum et ainsi de suite pour les choix subséquents.

Malgré ce qui précède, les policiers du Bureau des enquêtes criminelles ne peuvent prendre plus de 3 semaines de vacances consécutives lors du premier choix.

- 12.06 Si pour une raison ou pour une autre, le policier vient à quitter le service de la MRC ou décède, il, ou ses héritiers, a droit aux bénéfices des crédits de vacances accumulés à la date de son départ ou au décès, et ce, proportionnellement à ce qui lui est dû durant l'année courante, déduction faite des vacances prises. Dans l'optique où le policier a pris plus de crédits de vacances annuelles payées que ce à quoi il a droit lors de son départ de la MRC, il doit rembourser la somme équivalente aux crédits pris en trop à son départ.
- 12.07 Le policier en absences prévues à la convention collective ou à la Loi sur les normes du travail au début de la période fixée pour ses vacances annuelles payées peut reporter ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et la Direction, et ce, au cours de la période de référence prévue à l'article 12.02. Dans l'éventualité où une entente sur le report n'a pas été possible ou que le policier régulier ne revient pas au travail dans la période de référence en cours, le solde des crédits de vacances annuelles payées non-prises sera monnayé, et ce, malgré les dispositions de l'article 12.04.
- 12.08 Le policier en absences prévues à la convention collective ou à la Loi sur les normes du travail continue de recevoir les crédits de vacances prévus à l'article 12.01 si cette absence est inférieure à douze (12) mois consécutifs.
- Le policier régulier cesse de recevoir les crédits de vacances prévus à l'article 12.01 après douze (12) mois consécutifs d'absence, les congés alors à son crédit étant monnayé selon l'article 12.07.
- Il bénéficie à son retour au travail d'un prorata de crédits de vacances basé sur le nombre de jours travaillés entre la date de son retour au travail et le 31 décembre de l'année en cours.
- 12.09 Advenant que le policier prenne sa retraite ou décède durant sa période d'absence, les crédits de vacances accumulés avant sa période d'absence ainsi que des crédits additionnels pour les douze (12) premiers mois de son absence lui sont payés ou sont payés à la succession.
- 12.10 Aucun policier n'est tenu de se présenter devant la Direction, pendant la



période de vacances, pour répondre à une accusation logée contre lui à moins que ladite accusation soit considérée comme assez grave pour susciter son congédiement de la MRC.

ARTICLE 13 - CONGÉS SOCIAUX, SPÉCIAUX, PERSONNELS, SANS SOLDE

13.01 Congés sociaux

Tout policier bénéficie d'un congé payé dans les cas suivants :

- | | |
|--|-----------------------------|
| a) Son mariage ou union civile : | <i>Quatre (4) jours</i> |
| b) Mariage de son père, mère, fils, fille, frère, sœur, demi-frère ou demi-sœur: | <i>Jour du mariage</i> |
| c) Décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère : | <i>Cinq (5) jours</i> |
| d) Décès du frère, de la sœur, du conjoint du père ou de la mère : | <i>Trois (3) jours</i> |
| e) Décès du gendre, de la bru, du grand-père, de la grand-mère, du petit-fils, de la petite-fille, de l'oncle, de la tante : | <i>Jour des funérailles</i> |
| f) Naissance ou adoption d'un enfant : | <i>Deux (2) jours</i> |
| g) Baptême d'un enfant : | <i>Jour du baptême</i> |
| h) Collation des grades universitaires pour le policier lui-même: | <i>Jour de la collation</i> |

Aux fins de la présente disposition, les termes « enfant », « fils », « fille », « père », « mère », « frère », « sœur », comprennent également ceux du conjoint. Les termes « frère » et « sœur » comprennent également le demi-frère et la demi-sœur et celui ou celle de son conjoint.

13.02 Dans tous les cas, le policier doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ et recevoir son approbation. À son retour, le policier doit fournir une déclaration écrite attestant de l'événement social.

13.03 Ces congés, excluant celui prévu au sous paragraphe h), sont reportés aux jours ouvrables de l'employé s'ils coïncident avec tout autre jour de vacances ou congé hebdomadaire, férié, personnel ou congé en maladie prévu l'article 14.02.

13.04 Le policier bénéficie d'une (1) journée supplémentaire pour chaque tranche de cinq cents (500) kilomètres parcourus soient à l'aller et au retour,

MB
SA
J.
SA

MC
mbol
SA



maximum deux (2) jours.

13.05 Advenant que les funérailles n'aient pas lieu à l'intérieur des jours de congé accordés, le policier peut, après avoir avisé la Direction et reçu l'approbation, reporter une (1) journée de congé de façon à lui permettre d'assister à la cérémonie.

13.06 **Congés spéciaux**

À la suite de l'un ou l'autre des événements prévus à l'article 13.01 a), c), d), f) et g), le policier obtient à sa demande, un congé sans solde supplémentaire d'une (1) semaine ou un congé avec solde supplémentaire d'une semaine (1) qui est déduite, au choix, des sources suivantes :

- a) Des vacances annuelles;
- b) De la banque de congés fériés;
- c) De la banque de temps supplémentaire.

13.07 Dans le cas d'une maladie ou d'un accident grave mettant immédiatement en danger la vie de son conjoint et/ou d'un enfant, le policier obtient à sa demande, un congé sans solde de deux (2) semaines ou moins ou un congé avec solde de deux semaines (2) ou moins qui est déduite, au choix, des sources suivantes :

- a) Des vacances annuelles;
- b) De la banque de congés fériés;
- c) De la banque de temps supplémentaire.

13.08 **Congés personnels**

Il est consenti par la MRC au policier régulier, une banque de congés personnels de dix-huit (18) payées par année. Les congés personnels doivent être pris du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année courante.

Pour le policier régulier qui entre au service de la MRC ou le policier surnuméraire qui est nommé policier régulier au cours de l'année, un prorata du nombre de jours de congés personnels, tel qu'établi ci-dessus, lui est crédité selon le nombre de jours de calendrier qui reste à couvrir avant la fin de cette période de référence.

Dans le cas où le policier régulier est au travail, il doit aviser le supérieur immédiat ou le chargé de relève du besoin de s'absenter de son poste et il doit attendre son remplaçant avant de quitter si la situation ne nécessite pas un départ immédiat. Dans les autres cas, le policier régulier doit prendre un minimum de quatre (4) heures à la fois, sauf si ce congé



Convention collective 2022-2026



personnel est pris en début ou en fin de relève.

Ces congés sont monnayables, mais non cumulables. Lesdits congés non utilisés sont payés au policier selon son taux de salaire régulier en vigueur le 31 décembre de l'année précédente, au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit l'année visée.

Le policier régulier en absences prévues à la convention collective ou à la Loi sur les normes du travail continue de recevoir les crédits de congés personnels prévus au présent article si cette absence est inférieure à douze (12) mois consécutifs.

Le policier régulier cesse de recevoir les crédits de congés personnels prévus au présent article après douze (12) mois consécutifs d'absence, les congés alors à son crédit étant monnayé, tel que prévu ci-dessus.

Il bénéficie à son retour au travail d'un prorata de crédits de congés personnels basé sur le nombre de jours travaillés entre la date de son retour au travail et le 31 décembre de l'année en cours.

Le policier en absences prévues à la convention ou à la Loi sur les normes du travail lors d'une journée fixée pour la prise d'un congé personnel peut reporter son congé à une date ultérieure convenue entre lui et la Direction, au cours de l'année courante. Dans l'éventualité où une entente sur le report n'a pas été possible ou que le policier ne revient pas au travail dans la période de référence en cours, le solde des crédits de congés personnels non-pris sera monnayé, et ce, selon les dispositions du présent article.

Si pour une raison ou pour une autre, le policier régulier vient à quitter le service de la MRC ou décède, il, ou ses héritiers, a droit aux bénéfices des crédits de congés personnels accumulés à la date de son départ ou au décès, et ce, proportionnellement à ce qui lui est dû durant l'année courante, déduction faite des congés personnels pris. Dans l'optique où le policier régulier a pris plus de crédits de congés personnels que ce à quoi il a droit lors de son départ de la MRC, il doit rembourser la somme équivalente aux crédits pris en trop à son départ.

13.09

Congé sans solde

Tout policier régulier a la possibilité de prendre un congé sans solde, d'un minimum de trente (30) jours consécutifs et d'un maximum d'un (1) an, et ce, aux conditions suivantes :

- a) À la date de la demande, le policier régulier doit avoir complété au moins trente-six (36) mois de service consécutifs pour la MRC, excluant les absences dépassant trois (3) mois consécutifs pour



Convention collective 2022-2026



maladie, congé de maternité, accident de travail, etc.

- b) La demande de congé sans solde est faite par écrit à la Direction, au moins huit (8) semaines avant la date prévue du début du congé; par ailleurs, la MRC doit donner sa réponse au policier quatre (4) semaines suivant la date de la demande.
- c) Le policier régulier conserve tous les droits et privilèges acquis au moment de son départ, incluant son ancienneté qu'il continue d'accumuler. Cependant, tous les congés, bénéfiques, droits et privilèges prévus à la présente convention cessent de s'accumuler à compter de la première journée de son congé sans solde. Durant le congé sans solde, le policier n'a pas droit aux dispositions de la présente convention.
- d) Sur demande, le policier régulier peut maintenir en vigueur à ses frais son assurance collective. Il peut de plus maintenir son régime de retraite en payant les deux parties des cotisations (Employeur et employé); dans ce dernier cas, il peut opter pour racheter ledit service lors de son retour au travail aux mêmes conditions.
- e) Si le policier régulier en congé sans solde pose sa candidature pour une promotion ou une mutation et obtient le poste, la MRC peut exiger qu'il mette fin à son congé sans solde.

13.10 Si le policier désire revenir au travail avant l'expiration de son congé sans solde, il doit en informer par écrit la Direction au moins trois (3) semaines avant la date de son retour, afin que la Direction puisse donner deux (2) semaines complètes d'avis au policier qui le remplace.

13.11 Le policier qui a demandé un congé sans solde de moins d'une (1) année et qui désire prolonger ledit congé d'une période pouvant aller jusqu'à la période maximale permise, doit faire une demande écrite à la Direction, au moins quatre (4) semaines avant la date prévue pour son retour au travail. Le policier en congé sans solde doit confirmer son retour au travail par écrit trois (3) semaines avant l'expiration dudit congé.

13.12 Tous les congés sans solde doivent être approuvés au préalable par le Directeur du Service.

13.13 Les congés sans solde sont accordés à la discrétion de la Direction, sur la base du premier arrivé, premier servi, sauf en ce qui a trait au congé à traitement différé, ne pouvant être conflictuel. Toutefois, quatre (4) policiers à la fois dans l'unité d'accréditation peuvent bénéficier du congé sans solde ou du congé à traitement différé et le policier surnuméraire qui est affecté au remplacement de ces derniers ne peut faire partie du ratio de trente pour cent (30%) de policiers surnuméraires stipulé à l'article



5.03.

13.14 Le policier qui a bénéficié d'un congé sans solde de plus de trois (3) mois ne peut faire une nouvelle demande avant trente-six (36) mois de service continu. Ce délai de trente-six (36) mois ne s'applique pas au policier qui fait une nouvelle demande alors que le maximum de quatre policiers à la fois n'est pas atteint.

13.15 Le policier ne peut bénéficier d'un congé sans solde pour occuper principalement un poste chez un autre Employeur si l'emploi est incompatible avec les dispositions de la Loi sur la police.

13.16 **Congé à traitement différé**

a) Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à un policier régulier de voir son traitement étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé à traitement différé.

b) Aux fins d'application du régime de congé à traitement différé prévu à l'alinéa précédent, les parties conviennent de se conformer à ce qui suit :

1. Pour être admissible au régime de congé à traitement différé, tout policier régulier doit avoir complété trois (3) années de service ou plus pour la MRC.

2. Une demande écrite doit être faite à la Direction avec copie à la Fraternité. La Direction ne peut refuser la demande sans motif valable. En cas de refus, la Direction fait connaître par écrit les raisons motivantes ledit refus, et ce, dans les trente (30) jours de la demande.

3. La Direction accorde au policier, qui en fait la demande, selon le principe de l'ancienneté, d'être en congé à traitement différé. Le nombre total de policiers autorisé à être en congé en même temps doit respecter l'article 13.13 Les parties doivent s'entendre sur la date effective de l'application du congé en fonction des besoins du Service. Advenant que le policier change de division, d'unité ou de section au cours du contrat, les conditions déjà établies sont révisées en fonction des demandes déjà acceptées à l'intérieur de sa nouvelle division, section ou unité.

4. À moins de prolongation prévue au contrat, le régime de congé à traitement différé peut s'appliquer uniquement selon la période dudit contrat et la durée du congé est déterminée au tableau ci-après, ainsi

MB
RAP
J.
AA

mal
MC
Be dy



Convention collective 2022-2026



que selon les pourcentages suivants du traitement versé au cours du contrat.

Durée de la participation au régime incluant le congé sans solde:

Durée du congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
06 mois	75,00%	83,40%	87,50	90,00%
07 mois	70,80%	80,53%	85,40	88,32%
08 mois	66,66%	77,76%	83,32	86,60%
09 mois		75,00%	81,25%	85,00%
10 mois		72,20%	79,15%	83,32%
11 mois		69,40%	77,07%	81,66%
12 mois		66,66%	75,00%	80,00%

5. La MRC et le policier régulier à qui on a acquiescé à la demande d'un congé à traitement différé, signent un contrat à prévoir entre les parties et qui est annexé à la présente convention.
6. Il est entendu par les parties que les modalités prévues au contrat sont sujettes à approbation par les différents ministères du Revenu.
7. Le policier régulier en congé à traitement différé qui pose sa candidature pour une promotion ou une mutation et obtient le poste, la MRC peut exiger qu'il mette fin à son congé.

ARTICLE 14 - RÉGIME DE REMPLACEMENT DU SALAIRE PAR SUITE D'INVALIDITÉ

14.01 La MRC s'engage à maintenir à ses frais, au bénéfice des policiers affligés d'une invalidité causée par une maladie ou un accident, un régime de remplacement du salaire selon les termes et conditions décrits aux paragraphes suivants.

14.02 Le 1^{er} janvier de chaque année, soixante-trois (63) heures de congé de maladie sont portées au crédit de chaque policier.

Pour le policier qui entre au service de la MRC ou le policier surnuméraire qui est nommé policier régulier au cours de l'année, un prorata du nombre de jours de congé de maladie, tel qu'établi au sous-paragraphes ci-dessus, lui est crédité selon le nombre de jours de calendrier qui reste à couvrir



Convention collective 2022-2026



avant la fin de cette période.

- 14.03 Le policier bénéficie de son crédit en cas de maladie ou d'accident personnel l'empêchant de remplir ses fonctions. Il peut aussi utiliser ces congés en cas de maladie d'un membre de sa famille immédiate qui nécessite sa disponibilité, sujet à l'application de l'article 14.09 lorsque l'absence excède trois jours. Il a également droit à dix jours additionnels aux fins de l'application de l'article 79.7 alinéa 1 de la Loi sur les normes du travail, dont deux sont rémunérés selon l'article 79.7 alinéa 5 de ladite loi à raison de huit (8) heures par jour rémunéré. Les heures manquantes, le cas échéant, peuvent être débitées à même ses autres banques de congés.

Lorsque le policier est absent plus de sept (7) jours de calendrier et qu'il a épuisé ses crédits de congés de maladie, il peut utiliser ses crédits de congés fériés ou ses vacances annuelles, à son choix, pour combler le délai de carence applicable au régime de remplacement du salaire.

- 14.04 Les congés de maladie sont octroyés sur une base horaire. Ils couvrent le délai de carence applicable au régime de remplacement de salaire, mais seulement pour les heures régulières de travail prévues à l'horaire de travail du policier pour cette période.

- 14.05 Au plus tard le 31 janvier de chaque année, la MRC rembourse le solde des heures non utilisées en congés de maladie de l'année précédente, et ce, au taux en vigueur le 31 décembre de l'année précédente.

Le policier en absences prévues à la convention collective ou à la Loi sur les normes du travail continue de recevoir les crédits de congés de maladie prévus à l'article 14.01 si cette absence est inférieure à douze (12) mois consécutifs.

Le policier cesse de recevoir les crédits de congés de maladie prévus à l'article 14.01 après douze (12) mois consécutifs d'absence, les congés alors à son crédit étant monnayé selon le présent article.

Il bénéficie à son retour au travail d'un prorata de crédits de congés de maladie basé sur le nombre de jours travaillés entre la date de son retour au travail et le 31 décembre de l'année en cours.

Si pour une raison ou pour une autre, le policier vient à quitter le service de la MRC ou décède, il, ou ses héritiers, a droit aux bénéfices des crédits de congés maladie, et ce, proportionnellement à ce qui lui est dû durant l'année courante, déduction faite des crédits de congés de maladie pris. Dans l'optique où le policier a pris plus de crédits de congés de maladie que ce à quoi il a droit lors de son départ de la MRC, il doit rembourser la somme équivalente aux crédits pris en trop à son départ.



14.06 Les prestations d'invalidité sont déterminées selon les termes du contrat d'assurance accessible à tous les policiers de la MRC et toutes les clauses relatives aux prestations, déductions et autres respectent les lois et règlements en vigueur, selon le régime de remplacement de salaire en cas d'invalidité offert aux policiers de la MRC.

Le plafond de l'assurance-salaire est ajusté au renouvellement de chaque convention collective, en fonction du salaire d'un lieutenant, tel qu'établi au 31 décembre de la dernière année de la nouvelle convention convenue et ce, tant pour l'assurance court-terme que pour l'assurance long-terme.

14.07 Un policier invalide peut demeurer actif au régime de retraite de la MRC. Il devient donc assujéti aux conditions prévues à cet effet par les règlements d'application du régime en vigueur.

14.08 Sous réserve de toute subrogation légale, le policier doit céder à la MRC les droits qu'il peut avoir contre la personne responsable de sa maladie ou de l'accident subi jusqu'à concurrence de l'indemnité ou compensation que lui verse la MRC ou son représentant pour cette maladie ou cet accident.

14.09 Peu importe la durée de l'absence, la MRC ou la Direction peut vérifier le motif de l'absence et la durée de l'invalidité. De façon à permettre cette vérification, le policier doit aviser la Direction sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie ou d'accident. La MRC ou la Direction peut exiger un certificat médical pour une absence de plus de trois (3) jours, lorsque les circonstances le justifient.

14.10 Arbitrage médical

Dans les cas qui le justifient, la MRC peut faire examiner le policier en absence pour cause de maladie depuis plus de 3 jours consécutifs par le médecin de son choix et elle peut le faire également lorsqu'elle a des motifs de croire qu'un policier n'est pas apte à travailler pour cause de maladie. Le médecin décide si le policier est apte à travailler ou pas et, le cas échéant, il détermine la date à laquelle la personne absente pour cause de maladie peut reprendre le travail. La MRC assume les frais reliés à un tel examen ainsi que les frais reliés aux déplacements du policier. Le rapport du médecin de la MRC est transmis au policier et au médecin traitant du policier, le cas échéant.

Le policier a le droit de faire des représentations par son médecin. Si son médecin et celui de la MRC diffèrent d'opinion, les parties doivent s'entendre, à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours ouvrables, sur la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par la MRC et



par le policier concerné ou la Fraternité, selon les politiques et usages de cette dernière en la matière.

Les rapports du médecin de la MRC et du médecin du policier sont transmis au troisième médecin choisi par les parties. Le rapport du troisième médecin est transmis à la MRC, au policier et à la Fraternité, sur réception.

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

14.11 Rémunération du policier pendant le processus d'arbitrage médical

Lorsque le médecin traitant juge le policier inapte au travail et qu'il y a arbitrage médical sur cette question, la MRC verse au policier son plein salaire jusqu'à la décision de l'arbitre médical, à défaut par le policier de recevoir des prestations d'assurance salaire durant cette période. Advenant que l'arbitre médical en arrive à la conclusion que le policier est apte au travail, il doit rembourser les sommes que la MRC lui a versées, à compter de la date que l'arbitre médical considère comme étant celle où le policier est ou était apte à travailler. Le policier peut effectuer pareil remboursement à même ses banques de temps ou de la manière convenue avec la MRC, sous réserve d'un prélèvement minimum de 10% du salaire net par paie.

Lorsque la MRC retire un policier du travail après avoir obtenu un avis médical à l'effet qu'il est inapte au travail ou lorsqu'elle suspend administrativement un policier de ses fonctions parce qu'elle a des motifs raisonnables de croire qu'il est inapte au travail, elle lui verse son plein salaire jusqu'à ce qu'il reçoive des prestations d'assurance salaire, le cas échéant, ou, à défaut, jusqu'à la décision d'un arbitre médical, dans le cas où il y a contestation. Le policier n'a pas à rembourser la MRC des sommes qui lui sont ainsi versées, indépendamment de la décision de l'arbitre médical.

Dès qu'il y a une demande pour un arbitrage médical, la MRC doit aviser l'assureur que la condition médicale du policier fait l'objet d'un arbitrage prévu à la convention collective.

14.12 Si, en raison de sa maladie ou de ses blessures, le policier n'a pu aviser la Direction sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il devra le faire dès que possible.



14.13 Avances des prestations pendant un litige avec l'assureur

Advenant un litige avec l'assureur, la MRC avance au policier les sommes correspondant aux prestations d'assurance salaire qu'il revendique, jusqu'à ce que le litige soit définitivement réglé ou que le policier soit de retour au travail, à la première des deux éventualités. Le policier doit rembourser à la MRC les sommes que l'assureur n'aura pas à payer au terme d'un règlement final du litige.

Le policier peut effectuer pareil remboursement à même ses banques de temps ou de la manière convenue avec la MRC, sous réserve d'un prélèvement minimum de 10% du salaire net par paie.

ARTICLE 15 - LÉSIONS PROFESSIONNELLES

15.01 La MRC s'engage à respecter les lois et règlements en vigueur régissant les accidents de travail et les maladies professionnelles, tels que stipulés entre autres dans la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (L.R.Q, c. A-3.001).

15.02 a) Dans le cas où un policier subit une lésion professionnelle au sens de la LATMP reconnue par la CNESST et que cette dernière verse à ce policier une indemnité de remplacement du revenu, le policier doit recevoir l'équivalent de son plein salaire de base net et ce, pendant toute la période durant laquelle il reçoit cette indemnité mais ce droit du policier cesse :

1) Lorsque la CNESST rend une décision finale à l'effet que le policier n'a plus la capacité d'exercer son emploi pré lésionnel; ou

2) Lorsque la CNESST rend une décision finale à l'effet que le policier est apte à retourner à son emploi pré lésionnel.

b) L'Employeur doit verser au policier visé au paragraphe a) et pour la durée qui y est prévue, la différence entre le plein salaire de base net de ce policier et l'indemnité de remplacement du revenu qu'il reçoit de la CNESST.

c) L'Employeur doit s'assurer qu'en tout temps, au cours de la période visée au paragraphe a), que le policier reçoive l'équivalent de son plein salaire de base net et pour ce faire, il doit effectuer, si nécessaire, les modifications appropriées à l'égard des prélèvements fiscaux et de toute autre déduction à la source pour laquelle une exonération de contributions est applicable.



Convention collective 2022-2026



- d) L'objet de la présente clause est de faire en sorte que le policier ne recouvre ni plus ni moins que le salaire qu'il recevrait au travail. Un ajustement est fait à la fin de l'année civile durant laquelle le policier a été victime d'une lésion professionnelle, afin de comptabiliser le montant net auquel il a droit, selon le taux d'imposition qui lui est applicable, compte tenu de la rémunération totale que lui a versée la MRC durant ladite année. La MRC déduit sur la paie du policier et verse aux autorités fiscales ou elle verse au policier selon le cas les sommes requises, le cas échéant, afin que les sommes versées au policier durant son invalidité correspondent véritablement à son salaire net, ni plus ni moins.

Lorsqu'elles ne peuvent s'entendre sur les ajustements requis, les parties réfèrent le tout à l'arbitrage en la manière prévue à la convention collective.

- e) La gestion de la présente disposition doit faire l'objet de discussions entre les parties en vue d'établir une formule qui est plus équitable pour les salariés et en facilite l'administration.

- 15.03 L'indemnité de remplacement de revenu qui est versée par la CNESST au policier pour la période au cours de laquelle la MRC a versé une avance est remise directement à la MRC.

Dans les cas de contestation au niveau de la CNESST, la MRC avance au policier les sommes correspondant aux prestations d'assurance salaire qu'il peut revendiquer en pareil cas, le cas échéant, jusqu'à ce que l'assureur lui verse lesdites prestations.

Le policier doit rembourser à la MRC les sommes que l'assureur n'aurait pas à payer, le cas échéant. Le policier peut effectuer pareil remboursement à même ses banques de temps ou de la manière convenue avec la MRC, sous réserve d'un prélèvement minimum de 10% du salaire net par paie.

Advenant que son droit aux prestations de CNESST soit finalement reconnu au terme d'une décision de dernière instance qui lui est favorable, la MRC verse au policier le plein salaire net qu'il aurait dû recevoir selon ce qui est prévu ci-dessus. En pareil cas, la MRC rembourse à l'assureur les sommes qu'il a versées au policier durant son invalidité et elle verse la différence au policier. Les ajustements sont faits pour que le policier reçoive ni plus ni moins que son plein son salaire net pour la période concernée.

- 15.04 Le policier accidenté ou malade a, si possible et sauf en cas d'urgence, le choix de son hôpital et de son médecin. Dans le cas où il ne peut exprimer ce choix avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter le médecin et



l'hôpital choisis par la Direction.

- 15.05 Lorsque possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat ou chargé de relève avant de quitter le travail et présenter, dans les plus brefs délais possibles, une attestation médicale. Pendant toute la durée de l'absence en accident ou en maladie du travail, le policier fournit à la MRC une copie des certificats médicaux justifiant son absence.
- 15.06 Dans certains cas, la MRC a le droit de faire examiner à ses frais par un médecin de son choix, le policier malade ou blessé une fois par mois ou lorsque ceci s'avère nécessaire aux fins de retour au travail s'il s'agit d'une maladie contractée ou d'un accident subi au cours ou à l'occasion du travail. Cependant, le policier peut demander que son propre médecin soit consulté.
- 15.07 Dans les cas de contestation médicale de la part de la MRC, les frais de rapports et d'expertises médicales supplémentaires sont à la charge de la MRC.
- 15.08 Les appareils orthopédiques sont fournis, sur recommandation du médecin traitant, après approbation du médecin de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). La MRC assume les frais excédentaires à l'acquisition de ces appareils.
- 15.09 Advenant le cas où un policier est déclaré, par qui de droit, incapable de remplir ses fonctions permanentes à la suite d'un accident ou d'une maladie contractée dans l'exercice de son travail, celui-ci a droit d'être affecté dans un emploi convenable selon la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles, au sein du service autant que possible, ou à un accommodement raisonnable au sens de la Charte des droits et libertés de la personne, au sein du service autant que possible.
- 15.10 Le policier victime d'une lésion professionnelle qui redevient capable d'exercer son emploi a droit de réintégrer son emploi dès son rétablissement, malgré les délais prévus à la loi.

ARTICLE 16 - CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL

16.01 Congés de maternité

La MRC respecte les lois et règlements concernant les congés parentaux afin de favoriser pour la policière enceinte un environnement sécuritaire de travail et lui permettre de bénéficier des avantages consentis par la loi.

16.02 La policière enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement, sous



Convention collective 2022-2026



réserve de l'article 16.05, d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues. La policière peut répartir ledit congé à son gré avant ou après la date prévue de l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines.

- 16.03 Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à la MRC indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste du besoin de la policière de cesser de travailler dans un délai moindre.

La policière enceinte doit se prévaloir du retrait préventif au sens de la Loi sur la santé et sécurité au travail. Dans ce cas, l'article 15 s'applique, et ce, jusqu'à la date de son accouchement.

À l'expiration du retrait préventif, la policière bénéficie des dispositions entourant la prise du congé de maternité prévues au présent article.

Le guide intitulé « programme pour une maternité sans danger de la CNESTT en milieu de travail à la MRC des Collines-de-l'Outaouais » daté du 20 octobre 2021 et reproduit à l'annexe « K » fait partie intégrante de la convention collective.

- 16.04 Deux (2) semaines avant la fin de son congé de maternité, la policière doit informer par écrit la Direction de sa décision de revenir ou non au travail et indiquer la date à laquelle elle entend revenir au travail. Elle doit fournir à la Direction un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier.

La policière peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité en donnant un préavis d'au moins trois (3) semaines à la Direction.

- 16.05 La policière, qui durant son congé de maternité, a droit à des prestations du Régime québécois d'assurances parentales, peut bénéficier de prestations supplémentaires de l'Employeur. Elle doit, pour ce faire, adresser une demande à cet effet au Service des ressources humaines, deux (2) semaines avant qu'elle ne commence à recevoir des prestations d'assurance parentale.

Sur présentation de son premier talon de prestation du Régime québécois d'assurances parentales, ainsi que des talons subséquents au Service des ressources humaines, l'Employeur verse à l'employée la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) du salaire hebdomadaire net de cette policière et le montant net qu'elle reçoit du Régime québécois



d'assurances parentales, et ce, pour une période maximale de dix-huit (18) semaines.

Cependant, la combinaison des prestations du Régime québécois d'assurances parentales et du supplément versé par la MRC en vertu du paragraphe précédent ne doit pas faire en sorte que la policière reçoive plus de quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire brut régulier.

Le salaire net est le même que celui prévu à l'article 15.02, de telle sorte que la policière reçoive le même salaire net qu'elle recevrait si elle était au travail, après paiement des retenues à la source que la MRC doit verser à qui de droit. À la fin de chaque année fiscale concernée, un ajustement est effectué en fonction du taux réel d'imposition applicable à l'ensemble des revenus d'emploi de la policière et, le cas échéant, la MRC fait les corrections nécessaires pour que la policière reçoive le plein montant auquel elle a droit, advenant que les sommes versées en impôt durant l'année écoulée s'avèrent insuffisantes.

16.06 Au retour de son congé de maternité, la policière reprend son poste.

16.07 **Congés de paternité**

Le policier a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines sans traitement, sous réserve de l'article 16.08, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé débute au plus tôt la semaine de la naissance et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

Le congé de paternité peut être pris après un préavis d'au moins trois (3) semaines à la MRC indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

À son retour, le policier en congé de paternité reprend son poste.

16.08 Le policier, qui durant son congé de paternité, a droit à des prestations du Régime québécois d'assurances parentales, peut bénéficier de prestations supplémentaires de l'Employeur. Il doit, pour ce faire, adresser une demande à cet effet au Service des ressources humaines, deux (2) semaines avant qu'il ne commence à recevoir des prestations d'assurance parentale.

Sur présentation de son premier talon de prestation du Régime québécois d'assurances parentales, ainsi que des talons subséquents au Service des ressources humaines, la MRC verse au policier la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire



hebdomadaire net de ce policier et le montant net qu'il reçoit du Régime québécois d'assurances parentales, et ce, pour une période maximale de cinq (5) semaines.

Cependant, la combinaison des prestations du Régime québécois d'assurances parentales et du supplément versé par la MRC en vertu du paragraphe précédent ne doit pas faire en sorte que le policier reçoive plus de quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire brut régulier.

Le salaire net est le même que celui prévu à l'article 15.02, de telle sorte que le policier reçoive le même salaire net qu'il recevrait s'il était au travail, après paiement des retenues à la source que la MRC doit verser à qui de droit. À la fin de chaque année fiscale concernée, un ajustement est effectué en fonction du taux réel d'imposition applicable à l'ensemble des revenus d'emploi du policier et, le cas échéant, la MRC fait les corrections nécessaires pour que le policier reçoive le plein montant auquel il a droit, advenant que les sommes versées en impôt durant l'année écoulée s'avèrent insuffisantes.

16.09 Congé parental

Le policier ou la policière parent d'un nouveau-né ainsi que le policier ou la policière qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans traitement, sous réserve de l'article 16.12, d'au plus cinquante-deux (52) semaines. Ledit congé peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au policier ou à la policière dans le cadre d'une procédure d'adoption. Le congé parental peut se prolonger au-delà de cette période suivant les dispositions de la Loi sur les normes du travail.

Le congé parental peut être pris après un préavis d'au moins trois (3) semaines à la MRC, indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut par contre être moindre selon les circonstances énoncées à la Loi sur les normes du travail.

16.10 Le policier ou la policière, qui durant son congé parental pour adoption, a droit à des prestations du Régime québécois d'assurances parentales, peut bénéficier de prestations supplémentaires de l'Employeur. Il ou elle doit, pour ce faire, adresser une demande à cet effet au Service des ressources humaines, deux (2) semaines avant qu'il ou qu'elle ne commence à recevoir des prestations d'assurance parentale.

Sur présentation de son premier talon de prestation du Régime québécois d'assurances parentales, ainsi que des talons subséquents au Service des ressources humaines, l'Employeur verse au policier ou à la policière la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) du salaire



hebdomadaire net de ce policier ou de cette policière et le montant net qu'il ou qu'elle reçoit du Régime québécois d'assurances parentales, et ce, pour une période maximale de cinq (5) semaines de prestations exclusives à chacun des parents adoptifs selon l'article 11-1° de la Loi sur l'assurance parentale, puis pour la période maximale de 13 semaines de prestations partageables prévue à l'article 12.1 de ladite loi.

Cependant, la combinaison des prestations du Régime québécois d'assurances parentales et du supplément versé par la MRC en vertu du paragraphe précédent ne doit pas faire en sorte que le policier ou la policière reçoive plus de quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire brut régulier.

Le salaire net est le même que celui prévu à l'article 15.02 de telle sorte que le policier ou la policière reçoive le même salaire net que s'il ou elle était au travail, après paiement des retenues à la source que la MRC doit verser à qui de droit.

16.11 À son retour, le policier ou la policière en congé parental reprend son poste.

16.12 **Complications**

La policière qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de la naissance, a droit au congé de maternité prévu à l'article 16.02 qui doit se terminer au plus tard cinq (5) semaines après la date prévue de la naissance.

ARTICLE 17 - ASSURANCES COLLECTIVES

17.01 La MRC s'engage à offrir et maintenir en vigueur un tel quel le régime d'assurance collective en vigueur en date de la signature de la présente convention collective, selon les mêmes termes et protections que ceux en vigueur précédemment à cette date, sous réserve de changements pouvant être faits subséquentement, avec l'accord de la Fraternité.

La prime reliée audit régime est assumée globalement à quatre-vingts pour cent (80%) par l'employeur et à vingt pour cent (20%) par les policiers éligibles. Toutefois, le policier qui bénéficie de l'assurance salaire longue durée paie en entier le coût qui lui est imputable pour cette protection, plus le montant requis pour que sa part atteigne au minimum 20% de la prime totale, si nécessaire.

17.02 Un comité paritaire sur l'assurance sera mis en place par les parties pour le groupe des policiers, afin d'évaluer les économies possibles en revoyant les différentes couvertures. Ledit comité a un pouvoir de recommandation.



Convention collective 2022-2026



mais toute modification aux dispositions qui s'appliquent au groupe des policiers doit faire l'objet d'un accord entre les parties.

- 17.03 Le policier continue de participer au régime d'assurance collective dans tous les cas prévus par la loi, chaque partie payant sa part de prime.
- 17.04 La MRC assume les frais encourus par un policier en invalidité qui séjourne à l'organisme « La Vigile » pour une thérapie, laquelle doit aussi être couverte par l'assurance-salaire.

ARTICLE 18 - ANCIENNETÉ

- 18.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en mois et en jours de service continu à la MRC comme policier, le tout en fonction de la date d'embauche en chaque cas.
- 18.02 Le policier perd son ancienneté dans les cas suivants :
- a) Le congédiement pour cause juste et suffisante;
 - b) Le départ volontaire;
 - c) Une absence sans donner d'avis ou sans excuse valable excédant cinq (5) jours consécutifs de travail.
- 18.03 Aux fins de l'article 18.01, les absences prévues par la convention collective et par la Loi sur les normes du travail, de même que les congés autrement autorisés par la MRC et les suspensions ne constituent pas une interruption de service.

Malgré ce qui est prévu à l'article 18.01, pour tout policier surnuméraire à l'emploi de la MRC à la date de signature de la présente convention collective, l'ancienneté est calculée en fonction de l'ancienneté qu'il a acquise comme policier surnuméraire à ladite date, suivant les termes de la convention collective précédente. Il accumule de l'ancienneté additionnelle par la suite, en fonction de son service continu à la MRC.

L'article 18.01 n'a pas pour effet non plus de modifier l'ancienneté reconnue aux policiers réguliers à l'emploi de la MRC à la date de signature de la présente convention collective, ni leur rang d'ancienneté.

- 18.04 L'annexe « B » de la présente convention collective constitue, à la date qui y est indiquée, la liste officielle d'ancienneté et du rang d'ancienneté de tous les policiers à l'emploi de la MRC. Cette liste est mise à jour lors de l'embauche de nouveaux policiers. Elle est transmise à la Fraternité, sur demande.



Les parties conviennent de revoir ladite liste dans les soixante (60) jours de la signature des présentes afin de valider le service continu et le rang d'ancienneté des policiers et de procéder aux ajustements en découlant, conformément aux dispositions de la convention collective.

La liste doit indiquer la date d'ancienneté attribuée à chaque policier en compilant les jours d'ancienneté qu'il a accumulés en fonction de sa date d'embauche.

- 18.05 Lorsque plus d'un policier est embauché le même jour, son rang d'ancienneté est fonction du matricule qui lui est octroyé à l'embauche.

ARTICLE 19 - RÉGIME DE RETRAITE

19.01 Tout policier couvert par le présent contrat doit participer au régime de retraite à prestations déterminées, aux conditions dudit régime de retraite.

19.02 La MRC maintient en vigueur le régime de retraite à prestations déterminées, aux conditions établies en date de signature de la présente convention. La MRC ne peut le modifier sans l'accord écrit de la Fraternité.

19.03 Admissibilité

- 1) Tout policier régulier qui entre au service de la MRC doit adhérer au régime dès la date de son embauche ou de l'obtention de son statut de régulier.
- 2) Tout policier surnuméraire ou à l'essai qui entre au service de la MRC doit adhérer au régime le 1^{er} janvier suivant l'année durant laquelle :

- a) Il a reçu en revenu d'emploi de la MRC au moins trente-cinq pour cent (35%) du maximum des gains admissibles (MGA) de l'année ou;
- b) Il a travaillé au moins sept cents (700) heures pour la MRC.

19.04 Le choix de l'actuaire du régime est entériné par le comité de retraite selon l'entente intervenue entre la Fraternité et la MRC.

19.05 Toutes modifications au texte du régime et aux hypothèses actuarielles sont sujettes à l'approbation préalable écrite de la Fraternité et de la MRC.

19.06 La MRC fournit sur demande de la Fraternité tout document attestant de la remise des cotisations des policiers et de la MRC au régime de retraite.

19.07 Le régime de retraite à prestations déterminées, en autant qu'il s'applique



Convention collective 2022-2026



aux policiers couverts par la présente convention, constitue une condition de travail faisant partie intégrante de la présente convention; son interprétation et son application sont sujettes à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la présente convention.

19.08 Le policier continue de participer au régime de retraite dans tous les cas prévus par la loi, chaque partie payant sa part de cotisation. Toutefois, le policier en congé sans solde assume sa part et celle de la MRC, s'il décide de maintenir sa participation durant son congé.

19.09 Sous réserve des limites prévues par les lois fiscales, le salaire admissible au calcul de la rente que le policier peut recevoir à la retraite est entièrement dé plafonné, tant pour le service passé, incluant le service racheté, que pour le service courant. Conséquemment et sous cette réserve, la définition de « salaire final » prévue au régime ne doit comporter aucune limite maximale.

19.10 Il est entendu que les modalités suivantes sont maintenues, tant pour le service passé, incluant le service racheté, que pour le service courant :

- 1) La rente viagère est calculée sur la base d'un salaire final moyen 5 ans (au lieu de 3 ans), pour chaque année de participation reconnue;
- 2) La rente de raccordement est également calculée sur la base d'un salaire final moyen 5 ans (au lieu de 3 ans), pour chaque année de participation reconnue;
- 3) À compter de 60 ans d'âge, la rente de raccordement du participant est calculée sur la base du MGA final moyen 5 ans, pour chaque année de participation reconnue;
- 4) Les rentes viagères et de raccordement sont établies selon une approche par grade, au prorata des classifications salariales de la carrière du participant. Cette modification vise aussi les promotions obtenues avant la date de signature de la présente convention collective.

19.11 Le coût du dé plafonnement pour le service acquis avant le 1^{er} janvier 2019, tant pour le service pré-2014 (ancien volet) que pour le service post-2013 (nouveau volet), est assumé à parts égales par les parties, comme suit :

- 1) La MRC contribue à 50% du coût global du dé plafonnement, en capital et intérêts, ce qui représente une contribution équivalente à 1,6% des salaires admissibles, le tout figuré sur la base d'un emprunt



Convention collective 2022-2026



dont le remboursement serait échelonné sur une période de 15 ans, au taux d'intérêts du marché en date des présentes.

- 2) Les participants actifs assument collectivement 50% du coût global du déplaçonnement.
- 3) Aux fins des présentes, le coût global du déplaçonnement s'entend des coûts imputables uniquement aux policiers salariés couverts par la convention collective, en fonction des classifications salariales prévues à la convention collective, excluant les cadres.
- 4) Aux fins des présentes dispositions et de façon à se conformer à la loi, la MRC emprunte le montant total requis pour le déplaçonnement et le verse en entier dans la caisse du régime de retraite; Les participants remboursent à la MRC leur part suivant ce qui est prévu à la lettre d'entente datée du 18 décembre 2020, laquelle est annexée à la convention pour en faire partie intégrante, à l'Annexe « L ».

19.12 À moins d'entente au contraire des parties, les excédents d'actifs dans le nouveau volet sont utilisés comme suit :

- i. Pour indexer les rentes selon la formule d'indexation 50% de l'IPC pour les années antérieures à la date de l'évaluation actuarielle, en débutant par les plus vieilles années pour lesquelles cette indexation n'a pu être accordée.
- ii. Pour constituer une provision pour l'indexation future des rentes, selon la formule prévue à l'alinéa précédent ;

Aux fins des présentes, les termes « excédent d'actifs » ont la même signification qu'à l'article 19 de la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal. Le texte du régime de retraite doit être modifié de façon à ce que la norme qui limite l'utilisation des excédents d'actif à la portion au-delà de 15% du passif actuariel soit abolie.

Malgré ce qui précède, lorsque les fonds en réserve sont insuffisants pour indexer toutes les années antérieures du nouveau volet selon la formule 50% de l'IPC, l'indexation est réduite selon un pourcentage de l'IPC qui permet d'indexer toutes les années concernées, sous réserve de tout ajustement subséquent, lorsque la réserve le permet.

19.13 Les textes du régime de retraite doivent être modifiés de façon à ce que la



Convention collective 2022-2026



composition du comité de retraite soit paritaire, c'est-à-dire qu'il doit y avoir autant de représentants de la Fraternité ayant droit de vote qu'il y a de représentants de la MRC qui ont droit de vote. De plus, il doit y avoir au moins deux (2) représentants de chaque partie qui votent pour la proposition afin qu'elle soit adoptée.

- 19.14 Aux fins de l'application des présentes et de l'établissement de la cotisation d'exercice, de l'établissement des cotisations d'équilibre ou de l'utilisation des excédents d'actif, l'actuaire doit procéder à chaque évaluation actuarielle à une comptabilité distincte par groupe (attribution des gains et pertes, des cotisations et des prestations par groupe) pour chacun des volets, qui départage l'actif (le compte général, la réserve et le fonds de stabilisation) et le passif entre les participants couverts par la convention collective et les participants cadres. Il est entendu que les participants couverts par la convention collective ne doivent aucunement contribuer aux coûts imputables aux participants cadres et les textes du régime doivent être rédigés en conséquence. La cotisation d'exercice doit être établie distinctement pour chacun des groupes, eu égard aux coûts qui leur sont propres.

La valeur des différents comptes devra être établie lors de chacune des évaluations actuarielles par l'actuaire du régime selon une méthodologie qui devra être approuvée par les parties.

- 19.15 La cotisation de stabilisation équivaut au minimum à 10% de la cotisation d'exercice, établie en tenant compte d'une marge pour écarts défavorables.

À compter du 1^{er} janvier 2023, la cotisation de stabilisation équivaut au minimum à 20% de la cotisation d'exercice, établie en tenant compte d'une marge pour écarts défavorables.

- 19.16 Les textes du régime de retraite doivent être modifiés de façon à refléter les modifications convenues au présent article. Les modifications ainsi apportées aux textes du régime doivent être préalablement soumises à la Fraternité et doivent faire l'objet d'une entente entre les parties. À défaut par la MRC de soumettre les textes modifiés dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention collective ou advenant une mésentente de quelque nature concernant lesdits textes, la Fraternité peut en tout temps par la suite soumettre un grief à ce sujet et l'arbitre saisi de la mésentente, le cas échéant, a tous les pouvoirs pour trancher le litige.

- 19.17 Les sommes dues au policier en paiement des heures de congés monnayés suivant les articles 10.06, 11.02, 13.02 et 14.05 peuvent, au lieu d'être versées au policier, être transférées en tout ou en partie directement dans un REER, à la demande du policier et avec l'autorisation de Revenu Canada. Ce versement doit être fait avant le 28 février.



ARTICLE 20 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET MÉSENTENTES

- 20.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief ou mécontente relatifs aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.
- 20.02 Le terme « grief » s'entend de toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective et porte également sur les droits et les obligations des parties selon les lois et les règlements qui les régissent tel que prévu par l'article 102 du Code du travail.
- 20.03 Aux fins d'application de la clause 20.01 qui précède, les parties conviennent de se conformer à la procédure suivante :

- a) Tout policier qui se croit lésé dans ses droits peut, avant de déposer un grief, soumettre son cas à la Direction, et ce, accompagné d'un représentant de la Fraternité. Cette étape n'est pas obligatoire, mais le cas échéant, la Direction doit donner une réponse dans les plus brefs délais;
- b) Si le policier ne soumet pas son cas à la Direction ou n'obtient pas de réponse dans un délai raisonnable ou si la réponse ne le satisfait pas, il présente son cas à la Fraternité;
- c) Si la Fraternité décide de déposer un grief, elle doit le soumettre par courriel au Service des ressources humaines dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables qui suivent l'incident ou la connaissance que le membre en a eue;

La Fraternité peut soumettre un grief collectif ou un grief syndical en suivant la même procédure.

- d) Si la Direction n'a pas fait connaître sa décision dans les quarante-cinq (45) jours ou si la décision ne satisfait pas la Fraternité, le grief est déposé à l'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant le dernier délai ci-haut mentionné par un avis écrit adressé à la MRC.

- 20.04 Les parties peuvent, d'un commun accord par écrit, déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre. Cependant, sauf quant au délai initial pour déposer un grief, les délais sont indicatifs et le non-respect d'un délai n'emporte pas en soi la déchéance du recours, le tout sous réserve du délai de six (6) mois prévu au Code du travail.

- 20.05 Les délais ci-haut mentionnés excluent les jours de congé hebdomadaire,



Convention collective 2022-2026



- les jours fériés et le jour de la présentation du grief à chacune des étapes.
- 20.06 Dans le but de permettre aux parties de tenter de régler les problèmes et éviter le recours à l'arbitrage, et par le fait même encourager le règlement des problèmes par les parties, celles-ci peuvent à l'intérieur des quarante-cinq (45) jours prévus à la clause 20.03 e) se rencontrer durant les heures régulières de bureau.
- 20.07 Un policier qui présente un grief ou une mécontente ne doit nullement être pénalisé, importuné ou inquiété par un supérieur; il en est de même pour tout policier impliqué et/ou concerné par un grief ou une mécontente.
- 20.08 Toute mécontente relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention, y compris les cas de rétrogradation, de suspension ou de renvoi, constitue des griefs qui peuvent être soumis à l'arbitrage en la manière prévue à l'article 21. Dans les cas de rétrogradation, de suspension ou de renvoi, la preuve incombe à la MRC.
- 20.09 Une erreur technique dans la rédaction d'un grief n'entraîne pas l'annulation.
- 20.10 La MRC peut soumettre un grief à la Fraternité dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables qui suivent l'incident ou la connaissance qu'elle en a eu, en l'adressant par courriel au Président de la Fraternité; à défaut d'une réponse dans les quarante-cinq (45) jours suivant le dépôt, la MRC peut référer le grief à l'arbitrage. La procédure de grief est la même que celle stipulée aux articles 20 et 21.

ARTICLE 21 - ARBITRAGE

- 21.01 Lorsqu'un grief, différend, désaccord, litige ou mécontente n'a pas été réglé par la procédure régulière de griefs, il est soumis à un arbitre.
- 21.02 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de la sentence.
- 21.03 Les honoraires de l'arbitre, frais de déplacement et de séjour s'il y a lieu, sont payés à parts égales par la MRC et la Fraternité. Les autres frais sont à la charge respective des parties.
- 21.04 La MRC et la Fraternité conviennent que, pour la durée de la présente convention, les parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre de grief. À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut référer au ministère du Travail selon la procédure prévue au Code du travail.



- 21.05 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de ladite convention. L'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

ARTICLE 22 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 22.01 Aucun policier ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire avant qu'il n'ait eu l'opportunité de s'expliquer devant un officier cadre désigné par la Direction.

- 22.02 Le policier doit être convoqué par écrit au moins dix (10) jours de calendrier à l'avance : la nature des reproches et les faits essentiels à l'origine de ceux-ci doivent être indiqués par écrit. Une copie de l'avis de convocation doit être transmise dans le même délai à la Fraternité à qui la MRC doit communiquer, en même temps, tous les éléments de preuve dont elle dispose, y compris les éléments disculpatoires et les pièces justificatives, sauf si elle a des raisons valables de ne pas transmettre lesdites pièces.

La convocation à une rencontre avec l'officier de discipline doit être faite au plus tard six (6) mois après la connaissance des faits par la Direction et la décision doit être rendue dans les 30 jours suivant ladite rencontre, à défaut de quoi l'employeur est forcé d'imposer une mesure disciplinaire.

Lors de la rencontre avec l'officier de discipline, le policier peut décider de garder le silence.

Dans les cas où le policier fait l'objet d'une enquête ou poursuite criminelle ou d'une plainte en vertu de la Loi sur la police, pour les faits qui sont à l'origine des reproches qui lui sont adressés dans l'avis de convocation disciplinaire, la MRC doit surseoir à la convocation disciplinaire jusqu'à la fin des procédures en dernière instance. Lorsqu'il y a sursis, le délai de six (6) mois ci-haut mentionné compte à partir de la date de la décision en première instance.

À moins d'une question de délai ou d'urgence à procéder, l'Employeur favorise, autant que possible, la convocation du policier durant ses heures de travail. Il peut aussi déplacer le policier de la relève de soir ou de nuit afin de le convoquer de jour, auquel cas il est considéré travaillé de jour ce jour-là.

- 22.03 Le policier convoqué a le droit d'être assisté d'un représentant désigné par l'exécutif de la Fraternité et, si le policier convoqué en a besoin, du



Convention collective 2022-2026



conseiller juridique de celle-ci. Le représentant est libéré de son travail pour le temps nécessaire, le cas échéant, sans perte de rémunération.

Lorsque le policier désire se faire accompagner par un conseiller juridique, la Fraternité doit en informer la Direction, au moins cinq (5) jours calendrier à l'avance, à moins d'une entente contraire avec ce dernier. Le conseiller juridique est à la charge de la Fraternité.

22.04 La décision finale des autorités compétentes ou du Directeur du Service, le cas échéant, de même que les motifs, justifiant cette décision, doivent être transmis par écrit au policier concerné et à la Fraternité dans les quinze (15) jours suivant ladite décision.

1. La Fraternité peut contester par grief la mesure prise contre le policier dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la date à laquelle ce dernier en est informé par écrit, le tout suivant la procédure et les conditions prévues aux articles de la convention collective.

2. Le Directeur du Service peut décider de surseoir à l'exécution de la mesure disciplinaire jusqu'à ce qu'il soit disposé du grief de la Fraternité. Il en avise par écrit le policier et la Fraternité, le tout sans préjudice aucun aux droits de l'Employeur.

22.05 Le policier peut consulter son dossier durant les heures régulières de bureau, et ce, après avoir pris rendez-vous. Il est accompagné par un membre de la Direction durant la consultation.

22.06 Le fardeau de la preuve incombe à la MRC.

Avant l'audition du grief en arbitrage, la MRC doit aviser la Fraternité de tout élément nouveau dont elle a eu connaissance entre la date de la mesure disciplinaire et la date de l'audition devant l'arbitre de grief et qu'elle entend se servir.

22.07 Aucun aveu signé par un policier ne peut lui être opposé devant un Tribunal d'arbitrage, à moins que ledit aveu n'ait été signé en présence du représentant syndical ou que la Direction puisse prouver que ledit aveu a été signé librement et volontairement.

22.08 Une mesure disciplinaire ne peut être invoquée en discipline contre un policier lorsqu'il s'est écoulé plus de deux (2) ans après son imposition. Elle doit alors être retirée de son dossier, sous réserve de toute législation ou réglementation provinciale applicable en matière de conservation des dossiers de discipline. La présente disposition s'applique aussi dans le cas d'une sanction prononcée par le Comité déontologie policière.

22.09 Un policier ne peut agir comme officier de discipline, ni être membre d'un



comité de discipline, ni être appelé à faire une enquête sur un autre employé à des fins disciplinaires ou autres. Il ne peut non plus être appelé à faire une enquête de nature policière lorsqu'un autre policier est impliqué dans l'événement enquêté. La présente disposition ne doit pas être interprétée comme limitant les responsabilités d'un officier de s'assurer de la vérification des faits qui lui sont rapportés et en informer un officier cadre.

- 22.10 Sous réserve de l'article 119 de la Loi sur la police, un policier à qui une sanction a été imposée ou dont la conduite a été jugée non dérogatoire par le commissaire à la déontologie policière ou par une instance finale en déontologie policière ne peut faire l'objet d'une citation disciplinaire ou d'une sanction disciplinaire pour une conduite dérogatoire similaire qu'il a eue à l'occasion du même événement et voit annuler, le cas échéant, la citation disciplinaire qu'il a reçue ou la sanction disciplinaire qui a été imposée en vertu des présentes dispositions.

Le paragraphe qui précède ne s'applique pas dans le cas de reproches qui relèvent exclusivement de la discipline et sont distincts de ceux faisant l'objet d'une enquête ou d'une poursuite criminelle ou d'une plainte en vertu de la loi sur la police.

ARTICLE 23 - SALAIRES

- 23.01 Les classifications et les taux de salaire hebdomadaire des policiers sont ceux qui apparaissent à l'annexe « C » qui fait partie intégrante de la présente convention.

Le taux de salaire horaire des policiers est établi en divisant le salaire hebdomadaire par trente-six point six (36.6).

Les policiers passent d'une classe à une autre à chaque douze (12) mois de service continu, suivant l'ancienneté qui leur est reconnue selon l'article 18 de la convention collective.

- 23.02 Sous réserve de l'article 9.15, les policiers ne sont pas tenus de demeurer « en disponibilité » à domicile. Dans tous les cas où la Direction désire les rappeler pour un travail en temps supplémentaire, elle les convoque normalement au travail, excepté en cas d'urgence.

À compter du 1^{er} janvier 2022, le policier reçoit, pour chaque heure travaillée en temps régulier ou en temps supplémentaire, entre 19h00 et 7h00 ou sur un quart de douze (12) heures de nuit à la gendarmerie, une prime horaire de nuit équivalente à quatre pour cent (4%) du taux de salaire annuel prévu à l'annexe C à la classe « 73 mois et plus »



Tout policier qui n'est pas soumis à l'horaire de la gendarmerie et qui effectue des heures de travail à taux régulier le samedi ou le dimanche a droit à la même prime qu'un policier de la gendarmerie qui travaille sur un quart de 12 heures, pour chaque heure ainsi effectuée aux heures correspondant au quart de 12 heures concerné.

Cette prime est distincte du salaire régulier; elle n'est pas ajoutée au salaire en aucun cas, que ce soit pour calculer le paiement du temps supplémentaire, des fêtes chômées et payées, des jours de maladie, des vacances, le régime de retraite et autres bénéfiques à caractère pécuniaire.

23.03 **Boni d'ancienneté**

La MRC accorde annuellement à chaque policier un boni d'ancienneté qui lui est payé, à la première paie qui suit la date où il atteint le niveau d'ancienneté requis, suivant l'article 18 de la convention collective.

Après cent vingt (120) mois	2.16%
Après cent quatre-vingts (180) mois	2,38%
Après deux cent quarante (240) mois	2,70%
Après trois cents (300) mois	2,92%
Après trois cent soixante (360) mois	3.18%

Les pourcentages de boni sont calculés sur la base du taux de salaire annuel prévu à l'annexe C, à la classe « 73 mois et plus ».

À compter du 1^{er} janvier 2024, le boni d'ancienneté est intégré au salaire aux fins du calcul de tous les bénéfiques, sans effet rétroactif cependant aux fins du régime de retraite, les rentes acquises avant la date de signature de la convention collective étant ainsi calculées sans compter le boni d'ancienneté.

Le boni est ajusté à chaque fois que le policier change de strate, à la première paie qui suit la date où il atteint le niveau d'ancienneté requis, suivant l'article 18 de la convention collective.

23.04 Le policier qui agit en fonction supérieure reçoit le salaire correspondant à la fonction occupée. Après 35 jours consécutifs dans cette fonction et pour la durée de son affectation, en plus de recevoir le salaire associé à la fonction supérieure, il cotise au régime de retraite en fonction de ce salaire, il cotise aux assurances collectives en fonction de ce salaire et il est payé au taux horaire de la fonction supérieure pendant ses congés prévus à la



Convention collective 2022-2026



convention collective et ils lui sont monnayés en fin d'année au prorata du temps passé en fonction supérieure.

Les prestations d'assurance salaire qu'il reçoit, le cas échéant, sont basées sur le salaire de la fonction supérieure et toutes ses primes sont également calculées en fonction du salaire de la fonction supérieure.

Handwritten initials in blue ink:
MB
SA
JG

Handwritten initials in blue ink:
MC
MB
JG



ARTICLE 24 - JOUR DE PAIE

- 24.01 Les policiers sont payés à chaque deux (2) semaines, le jeudi en avant-midi. Le dépôt automatique se fait dans l'institution bancaire du policier.
- 24.02 Si les services administratifs ou les banques sont fermés le jeudi (jour férié), les salaires sont payés le mercredi précédant ce jour de fermeture.
- 24.03 Sur le talon du chèque ou le bordereau de paie, la MRC inscrit le nom, le prénom, la date et la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les déductions effectuées, les cotisations syndicales et le montant net du salaire.

ARTICLE 25 - GARANTIE D'EMPLOI

- 25.01 Advenant la fusion, l'annexion totale ou partielle, l'intégration, la régionalisation, l'abolition, achat/location de services ou autres opérations et/ou d'un regroupement semblable, la MRC s'engage à préserver de toute autre partie ainsi nouvelle, la conservation de l'emploi, la fonction, le salaire, l'ancienneté, de tous les avantages, privilèges et autres droits acquis aux policiers à l'emploi de la MRC. La MRC s'engage également à respecter les lois pouvant régir les cas ci-haut mentionnés.
- 25.02 Aucun policier n'est congédié ou mis à pied ni ne subit de baisse de traitement par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique ou de modification quelconque dans les procédés et lieux de travail.
- 25.03 Dans le cas où la MRC réduit son effectif découlant d'une activité prévue à l'article 25.01 et qu'il y a reclassement, intégration ou autres opérations similaires, les policiers, par ordre d'ancienneté, peuvent choisir d'être transférés chez le nouvel Employeur.

À défaut de candidats intéressés, le choix se fait par ordre inverse d'ancienneté.

À cet effet, la MRC s'engage à afficher le nombre de postes visés par l'application du présent article et les conditions rattachées au mouvement de main-d'œuvre afin que les policiers puissent exercer leur choix.

- 25.04 Advenant que le Service de la sécurité publique de la MRC soit intégré à la Sûreté du Québec, la MRC doit, sans limitation aucune à la portée de l'article 25.01, faire en sorte que chaque policier intégré se voit reconnaître dans le régime de retraite de la Sûreté du Québec autant d'années de participation qu'il a d'années de service reconnues au sein du service de



police de la MRC. À cette fin, le policier doit transférer dans le régime de la Sûreté du Québec un montant correspondant à la valeur des droits qu'il a dans le régime de retraite de la MRC, jusqu'à concurrence des sommes requises pour acheter toutes les années antérieures à l'intégration. La MRC comble les sommes manquantes, le cas échéant. Il est entendu que si un policier a retiré des sommes du régime de retraite de la MRC pour quelque raison que ce soit, la MRC n'aura pas à combler cette partie des sommes manquantes, ni les sommes correspondantes aux rendements qui en auraient découlés, n'eût été de ce retrait. La présente disposition s'applique aussi au cas d'intégration au service de police de Gatineau, en faisant les adaptations nécessaires.

ARTICLE 26 - PROTECTION CONTRE LES POURSUITES

26.01 La MRC assume les frais de défense du policier ou de l'ex-policier poursuivi devant les tribunaux de juridiction civile ou qui y comparait par suite d'actes ou gestes posés par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions comme policier ou agent de la paix et l'indemnise de toute condamnation résultant d'un jugement.

26.02 Dans le cas où un policier est l'objet d'une plainte en déontologie policière déposée conformément à la Loi sur la police, la défense du policier ou de l'ex-policier impliqué est assumée par la MRC, depuis le dépôt de la plainte jusqu'à l'épuisement de tous les recours que le policier ou l'ex-policier peut exercer.

Le policier choisit l'avocat et la MRC doit en payer les frais raisonnables au sens de l'article 604.6 de la Loi des Cités et villes.

De la même façon, la MRC accorde assistance judiciaire et protection au policier accusé devant un tribunal de juridiction criminelle ou pénale à la suite d'actes posés dans l'exercice de ses fonctions comme policier ou agent de la paix y compris les recours en appel et les recours incidents.

La présente disposition s'applique également à l'occasion d'une enquête par un organisme judiciaire ou quasi-judiciaire à l'égard d'une plainte ou d'une enquête dirigée contre un policier ou impliquant un policier en relation avec ses fonctions, y compris les recours en appel et les recours incidents.

26.03 L'engagement de la MRC suivant l'article 26.01 ci-dessus ne s'applique pas dans les cas de faute lourde.

Faute lourde signifie, aux fins du présent article, un geste volontaire ou une négligence grossière constituant une faute à caractère exceptionnellement sérieux et démontrant soit une intention de nuire, soit



une ignorance complète des directives du Service ou de son règlement sur la discipline.

Malgré la notion de faute lourde ci-dessus décrite, les parties reconnaissent que certains actes, gestes ou omissions de bonne foi, posés dans des circonstances particulières, peuvent quand même faire l'objet de l'assistance judiciaire et protection. Dans l'éventualité où la MRC entend refuser l'assistance judiciaire et protection pour le motif qu'il y a faute lourde, elle en informe le policier par écrit, dans les trente (30) jours de sa demande. La décision de la MRC peut être contestée par grief, mais le grief ne peut être entendu en arbitrage avant qu'un jugement final passé en force de chose jugée ne soit rendu en regard de la poursuite concernée. La MRC paie quand même au procureur choisi par le policier les frais de défense applicables et le policier rembourse à la MRC les frais de défense encourus si la décision rendue par l'arbitre, le cas échéant, est à l'effet qu'il y a faute lourde ou si le grief est retiré par la Fraternité.

Dans un tel cas, la MRC peut se rembourser en effectuant une retenue sur le salaire du policier jusqu'à concurrence du montant saisissable par paie ou à même les sommes qui pourraient lui être dues à l'occasion de son départ. Un tel remboursement ne peut être effectué qu'après épuisement des recours exercés par le policier.

Lorsque la MRC invoque faute lourde, le fardeau de la preuve lui incombe.

26.04 Les présentes dispositions s'appliquent au policier qui n'est plus au service de la MRC pour des actes, gestes ou omissions survenus alors qu'il était à son emploi.

26.05 Sans limiter la généralité de ce qui précède, la MRC doit également fournir au policier un avocat choisi par ce dernier et en payer les frais raisonnables, aux mêmes conditions, dans les cas suivants :

1. Lorsqu'une plainte pénale est portée contre lui, en application de la Loi sur la police.
2. Lorsqu'il est rencontré à titre de témoin ou d'intimé suivant les articles 189 à 192, 260, 262 ou 263 de la Loi sur la police. Il en est de même lorsqu'il est rencontré comme policier impliqué ou témoin dans un événement faisant l'objet d'une enquête indépendante suivant les articles 289.1 à 289.4 de la Loi sur la Police et selon la réglementation applicable.
3. Lorsqu'un policier est impliqué dans un événement survenu alors qu'il est en devoir ou qu'il agit comme agent de la paix et qu'il y a un décès ou des blessures, utilisation de l'arme de service ou d'une arme intermédiaire, utilisation de la force, accident, ou poursuite avec



un véhicule du service, dans ces circonstances, et sous réserve de ce que ci-dessus mentionné, le policier peut consulter un avocat après avoir rédigé ses rapports usuels, à condition de le faire dans les quarante-huit (48) heures suivant l'événement, s'il n'est pas incapable à cause de maladie ou d'accident du travail. Le policier à qui la direction du service demande de rédiger un rapport complémentaire ou additionnel à son rapport usuel d'événement a les mêmes privilèges et bénéficie d'un délai d'au moins une (1) semaine pour le faire. La direction du service ne peut demander à un policier de rédiger un tel rapport complémentaire ou additionnel en relation avec un événement qui a déjà fait l'objet d'une enquête ou d'une poursuite au criminel ou d'une plainte en déontologie policière, tant qu'il ne sera pas disposé de cette enquête, poursuite ou plainte suivant la loi.

4. Il est entendu que la MRC peut fournir un même avocat à l'ensemble des policiers concernés par un même événement, à moins d'une situation de conflit d'intérêts. Il est acquis que le policier faisant l'objet de l'enquête, de la plainte ou de la poursuite a droit à un avocat distinct des policiers témoins.

26.06 Lorsqu'un policier est poursuivi en discipline, en déontologie, au pénal ou au criminel pour un événement relié ou non à l'exercice de ses fonctions, il ne peut être relevé de ses fonctions qu'avec plein traitement ou il est assigné temporairement à d'autres fonctions, avec plein traitement.

L'Employeur peut cependant ne pas appliquer la présente disposition dans le cas de poursuite criminelle, lorsque le policier demeure incarcéré après enquête sous cautionnement ou lorsque sont réunies les deux conditions ci-après :

- 1) L'acte reproché en est un visé par le premier paragraphe de l'article 119 de la Loi sur la police ; et
- 2) Le policier a fait des aveux écrits à un agent de la paix ou il a été pris en flagrant délit par un agent de la paix qui a procédé à son arrestation immédiate.

26.07 Le policier qui travaille en dehors de la province de Québec a droit aux protections prévues aux articles 26 pour un événement donnant suite à des poursuites survenu en dehors de la province de Québec.

ARTICLE 27 - DÉPENSES ENCOURUES EN SERVICE

27.01 À la condition que la dépense soit approuvée au préalable par la Direction, le remboursement se fait sur présentation d'une pièce justificative selon



les montants alloués par la politique en vigueur à la MRC.

- 27.02 Aucun policier n'est tenu d'utiliser sa voiture personnelle aux fins de son travail.

Si un policier utilise sa voiture pour suivre des cours de perfectionnement ou de formation à l'extérieur de la MRC, avec l'autorisation préalable de la Direction, son kilométrage lui est payé selon le taux de la politique en vigueur.

Advenant le cas où le taux est modifié par le Conseil de la MRC, le taux est ajusté selon la politique en vigueur.

Le kilométrage se calcule sur la distance aller-retour entre les locaux du Service et l'institution de formation.

- 27.03 La MRC s'engage à rembourser le coût du repas à la Cour ou lors d'un déplacement pour une formation ou un processus de sélection à l'ENPQ ou ailleurs, selon la politique de dépenses de la MRC et sur présentation de pièces justificatives, lorsque le policier doit assister à plus d'une séance d'audition pour témoigner dans les causes relevant de ses fonctions sauf dans les cas où un tel coût est remboursable par le Greffe ou la partie qui assigne le témoin.

Un policier qui est dans l'impossibilité de prendre son repas au poste dû au fait de devoir demeurer sur les lieux d'un événement ou d'une surveillance d'une scène de crime, ou en surveillance, ou en excursion de VTT, nautique ou de motoneige, a droit au remboursement du coût de son repas selon la politique de remboursement des dépenses de la MRC. La présente disposition s'applique aussi au policier en formation lorsqu'il n'y a pas d'installations adéquates pour prendre son repas à sa disposition. N'y a pas d'installations adéquates pour prendre son repas à sa disposition.

ARTICLE 28 - CONDITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

- 28.01 Il est prohibé à tout policier de la MRC de faire un travail qui soit incompatible avec sa fonction de policier.
- 28.02 Tous les policiers ont le droit de porter une barbe taillée et soignée.
- 28.03 La MRC assume le coût des examens médicaux que le policier doit subir à la demande de la SAAQ pour le maintien de sa classification lui permettant de conduire un véhicule d'urgence.
- 28.04 Les vaccins contre l'hépatite B, le tétanos et la grippe sont accessibles aux



Convention collective 2022-2026



FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES
DE LA MRC DES COLLINES-DE-L'OUTAOUAIS.

policiers qui en font la demande et les coûts sont défrayés par la MRC si aucune agence gouvernementale ne couvre ces frais. Il en est de même pour tout autre vaccin recommandé par la santé publique.

- 28.05 Si un policier doit se soumettre au test de dépistage du VIH-SIDA et/ou hépatite ou autre test suite à une intervention policière, la MRC défraie les coûts reliés au test si aucune agence gouvernementale ne couvre ces frais (Exemples : Hôpital, RAMQ, CLSC...).
- 28.06 Les policiers doivent fournir en tout temps leur adresse et numéro(s) de téléphone à l'Employeur.
- 28.07 Le port du gilet pare-balles tel que décrit à l'annexe « D » concernant les équipements fournis au policier est obligatoire, et ce, en tout temps, sauf pour les policiers travaillant à des tâches administratives au quartier général.
- 28.08 Le policier n'est pas tenu de faire la cueillette des animaux vivants, morts, blessés ou malades; il doit cependant prendre les mesures appropriées pour assurer la sécurité du public.
- 28.09 Chaque auto-patrouille identifiée et affectée à la protection du territoire est équipée de sièges baquets ajustables dont un siège multipositions côté conducteur et côté passager, volant ajustable, air conditionné, radio AM-FM, vitres et serrures électriques, d'une grille protectrice isolant les banquettes avant de la banquette arrière.
- 28.10 Le transport de détenus est assuré par deux (2) policiers. Il doit y avoir au moins deux policiers présents sur place pour la garde de détenus au poste.
- 28.11 La MRC peut assigner au plus un (1) policier patrouilleur au programme de partenariat scolaire, par équipe de travail. Celle-ci assigne prioritairement le policier qui s'est porté volontaire et, à défaut de volontaires, la MRC assigne le policier par ordre inverse d'ancienneté.
- S'il y a plus d'un (1) policier volontaire par équipe de travail, la MRC peut assigner les policiers à tour de rôle sur le programme de partenariat scolaire, mais en aucun temps il ne peut y avoir plus d'un (1) policier affecté au partenariat scolaire sur le même quart de travail.
- 28.12 Lors du retour au travail d'un policier, à la suite d'une absence prolongée (six (6) mois et plus), ce policier reçoit une période minimale de réinsertion au travail égale à deux (2) quarts de travail doublés de jour ou de soir afin de lui permettre une mise à jour de ses connaissances et des pratiques policières. Le nombre de quarts de travail est égal à deux (2) par tranche de six (6) mois d'absence, et ce, pour un maximum de cinq (5) quarts.



Cette période minimale de réinsertion au travail, de deux (2) quarts de travail doublés peut être prolongée selon les besoins du policier et de la durée de l'absence et ne doit pas être interprétée de façon limitative.

Pour les absences de plus de vingt-quatre (24) mois, la Direction en plus de ce qui précède, priorise ce policier pour suivre la formation de l'ENPQ, au cours « Actualisation des connaissances » sauf si ce dernier a déjà suivi le cours dans les cinq (5) dernières années.

- 28.13 La MRC maintient un groupe d'apparat suivant les dispositions prévues à l'annexe « H ».
- 28.14 Le fait que le permis de conduire d'un policier est révoqué ou suspendu temporairement ne constitue pas en soi un motif de suspension ou de renvoi du policier. Sous réserve de son droit d'agir en discipline si les circonstances le justifient, la MRC doit, en pareil cas, affecter le policier à des tâches qui ne nécessitent pas la conduite d'un véhicule, notamment comme passager dans un véhicule duo avec un policier volontaire.
- 28.15 La MRC fournit à tout policier qui prend sa retraite un insigne de poche de retraité, suivant les spécifications convenues avec la Fraternité.

ARTICLE 29 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 29.01 Les parties s'engagent à coopérer mutuellement dans la mesure du possible pour prévenir les accidents de travail et de promouvoir la santé et la sécurité des policiers.
- 29.02 La MRC s'engage à fournir un environnement de travail sécuritaire et de mettre à la disposition de ses policiers des équipements conformes aux lois et règlements émis par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou par tout autre organisme gouvernemental.
- 29.03 Les parties s'engagent à créer un comité de santé et sécurité au travail.
- 29.04 La MRC peut exiger qu'un policier subisse un examen médical lorsque le policier présente une attitude et manifeste un comportement inhabituel que la MRC peut raisonnablement croire que ce policier n'est pas en mesure d'effectuer normalement son travail ou qu'il constitue un danger à l'égard des autres personnes ou biens de la MRC.

Une copie du rapport est transmise au policier, gratuitement. La MRC rembourse tous les frais encourus par le policier ainsi qu'une rémunération au taux de temps supplémentaire jusqu'à un maximum de quatre (4) heures, et ce, si ce dernier n'est pas cédulé pour le travail en vertu de son



horaire de travail. Le coût de cet examen médical est défrayé par la MRC.

Ce rapport peut être contesté par le policier, tel que prévu à l'article 14.11 qui s'applique en pareil cas.

ARTICLE 30 - VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS

30.01 Pour les policiers régis par la présente convention collective, à l'exclusion des sergents-détectives et des policiers surnuméraires en probation, mille cent (1100) points sont accordés annuellement pour l'acquisition et le renouvellement des vêtements et des équipements nécessaires à sa fonction, sauf l'équipement prévu à l'annexe D-3 qui est remplacé au besoin. La liste des vêtements et des équipements disponibles figure à l'annexe D-2. Un maximum de deux cents (200) points peuvent être transférés d'une année à l'autre mais en aucun cas un policier ne pourra utiliser plus de mille deux cents (1 200) points dans une année. Les points ne peuvent être compensés en aucun temps par de l'argent. L'année de référence aux fins de l'application de cet article est du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Pour le policier membre régulier de l'USO ou de l'USO/USR le nombre de points octroyé annuellement est de mille sept cents (1 700) auxquels s'ajoute, le cas échéant, la transférabilité indiquée ci-haut (pour un maximum annuel de 1 900).

30.02 Le policier surnuméraire en probation obtient à son embauche les vêtements et équipements prévus à l'annexe D-1.

Le policier surnuméraire en probation qui obtient le statut de policier surnuméraire, après ses 1 903 heures, se voit accorder un prorata des points égal à la période restante jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

30.03 Le policier en absences prévues à la convention ou à la Loi sur les normes du travail, ou en mutation, continue de recevoir les crédits de points prévus à l'article 30.01 si cette absence, ou mutation, est inférieure à douze (12) mois consécutifs.

Le policier cesse de recevoir les crédits de points prévus à l'article 30.01 après douze (12) mois consécutifs d'absence. Il bénéficie à son retour au travail d'un prorata de crédits de points basé sur le nombre de jours travaillés entre la date de son retour au travail et le 31 décembre de l'année en cours.

Six (6) mois avant la date annoncée de sa retraite, ou de son départ volontaire, les crédits du policier sont retirés et toute demande d'uniforme



doit être approuvée et motivée par le Directeur de la Sécurité publique.

- 30.04 Le policier doit commander les vêtements et équipements prévus à l'annexe D-2 avant le 15 avril ou le 15 septembre de chaque année. Les vêtements et les équipements doivent être ajustés à la taille du policier. Les mesures et la remise des vêtements doivent se faire durant les heures de travail.

L'Employeur peut prêter un article à un policier pour les besoins de sa fonction, et ce, pour une période déterminée. Le policier a l'obligation de retourner l'article à l'Employeur à l'expiration de la période prévue pour le prêt, à défaut de quoi le nombre de crédits correspondant à la valeur de l'article prêté sera déduit des crédits du constable, et ce, après réception d'un avis écrit à cet effet.

- 30.05 La liste des vêtements et des équipements applicables au système de points varie selon la fonction occupée par le policier.

- 30.06 Si, au cours de ses fonctions comme policier, un policier ou un sergent-détective brise, perd ou détériore des éléments de son uniforme ou vêtement civil ou partie de vêtement civil (selon le cas), le policier ou le sergent-détective est tenu de rédiger un rapport complet sur les circonstances. La MRC s'engage à les remettre en bon état ou à les remplacer à ses frais, sinon aux frais du policier si le bris, la perte ou la détérioration est une cause directe de la négligence du policier. Si la MRC doit remplacer le vêtement ou partie du vêtement civil, elle doit assumer les frais raisonnables dudit remplacement.

Le présent article s'applique également pour les dommages causés aux montres ou prothèses jusqu'à un montant maximal de trois cent cinquante dollars (350\$). Quant à la perte et aux dommages causés aux lunettes de prescription, le montant maximal est de sept cents dollars (700\$) par réclamation et de cent (100\$) quant aux lunettes fumées sans prescription, sur présentation de pièces justificatives.

- 30.07 Si la perte, le vol ou le dommage de son uniforme survient autrement qu'au cours ou à l'occasion de son travail, le policier est tenu de remplacer à ses frais, par des articles de même fabrication et valeur, à moins qu'aucune faute de sa part ne puisse lui être attribuée.

- 30.08 Tous les vêtements demeurent la propriété de la MRC.

Il est strictement défendu aux policiers de revendre ou donner toute pièce d'uniforme fournie.

Tout policier qui quitte le service doit retourner à la MRC tous les uniformes et articles fournis. À défaut de ce faire, la MRC retient sur son dernier



- 30.09 Nonobstant les dispositions des paragraphes précédents, il est entendu que la MRC peut, au besoin, modifier le style du costume vestimentaire de ses policiers, après consultation avec la Fraternité.
- 30.10 Le port de l'uniforme doit respecter la directive établie par la Direction en ce qui concerne les dates et les normes à respecter.
- 30.11 Le policier à la Division des enquêtes criminelles reçoit pour le remboursement des dépenses d'achat d'habit civil, à chaque année, un montant équivalent à 2% du salaire du policier de première classe. Il cesse de bénéficier de ce remboursement après douze (12) mois consécutifs d'absence.

Il bénéficie à son retour au travail d'un prorata basé sur le nombre de jours travaillés entre la date de son retour au travail et le 31 décembre de l'année en cours.

- 30.12 Le policier appelé à travailler de façon temporaire en habit civil a droit à un remboursement égal à 1/52e du montant prévu à l'article 30.11 par semaine complète d'affectation et à un remboursement égal à 1/217e du montant prévu à l'article 30.11 si l'affectation dure moins d'une semaine. Le maximum ne doit en aucun temps excéder le montant prévu à l'article 30.11. Cette disposition est en vigueur pour le temps effectué après la mise en place du système de pointage.
- 30.13 Tout vêtement spécialisé fourni par la MRC (Exemples : couvre-tout, habit tactique, habit de motoneige ...) est nettoyé aux frais de la MRC.
- 30.14 Dans le cas où un policier a besoin d'une pièce d'uniforme alors qu'il a déjà acquis la quantité maximale indiquée au tableau qui s'applique à lui, il peut en faire une demande écrite à l'Employeur et fournir les justifications nécessaires.

30.15 **Crédits anticipés**

Pour certains cas d'exceptions, avec l'approbation écrite de son supérieur, le policier peut recevoir certaines pièces d'uniforme ou d'équipements par anticipations même s'il n'a pas les crédits requis. Le nombre de crédits ainsi anticipés est débité au début de l'année suivante.

30.16 **Création du comité équipement et uniforme**

Un comité paritaire formé de deux (2) représentants de la Fraternité et de deux (2) représentants de la MRC détermine et révisé les réquisitions d'achats d'uniforme et d'équipement, la liste des pièces d'uniforme et d'équipement ainsi que les dates de livraison. Les représentants de la



Fraternité à ce comité sont libérés de leur travail sans perte de salaire pour le temps consacré aux séances du comité. Si le représentant est en congé il recevra un minimum de 4 heures à taux régulier qu'il pourra reprendre (temps pour temps). Les conclusions et autres considérations auxquelles en arrive ce comité ne lient en rien les parties.

Les frais de secrétariat et d'expertise du comité sont assumés par l'Employeur.

Le catalogue en vigueur sera déposé sur le serveur collectif de la Sécurité publique.

- 30.17 La MRC fournit un téléphone cellulaire de type iPhone à chaque sergent et lieutenant chargé de relève et elle en assume les frais d'utilisation.

ARTICLE 31 - NOUVELLES FONCTIONS, PROMOTION, MUTATION, ET FONCTION SUPÉRIEURE

- 31.01 Dans le cas où la MRC crée une nouvelle fonction ou un nouveau poste faisant partie de l'unité de négociation, mais non prévu par la présente convention collective, les conditions de travail et le salaire sont négociés entre les parties et, à défaut d'accord, soumis à l'arbitrage de différend dans un délai de trente (30) jours. Si le différend est ainsi soumis à l'arbitrage, la MRC peut combler le poste, appliquer les conditions de travail et le salaire proposés en attendant la décision de l'arbitre, laquelle est rétroactive.

Ces conditions de travail et le salaire ne peuvent être invoqués par la MRC à titre de précédent lors de l'arbitrage de différend.

- 31.02 Chaque fois qu'il se produit une vacance à l'une ou l'autre des fonctions régies par la présente convention collective ou à chaque fois qu'une nouvelle fonction régie par la présente convention collective est créée, la Direction doit afficher la fonction dans les trente (30) jours qui suivent à l'endroit convenu entre elle et la Fraternité, pendant au moins dix (10) jours ouvrables. Si elle désire plutôt abolir la fonction vacante, elle doit en aviser la Fraternité à l'intérieur du même délai de trente (30) jours.

- 31.03 Lors de l'absence d'un policier pour des raisons de maladie, accident, vacances annuelles, congé de maternité ou sans solde, la Direction lui transmet une copie de l'affichage.

- 31.04 Le fait de refuser une promotion ou une mutation n'affecte en rien le droit d'un policier concerné pour toute promotion ou mutation ultérieure.

- 31.05 Lorsqu'il se produit une vacance à une fonction non syndiquée (fonction



Convention collective 2022-2026



de cadre), la Direction s'engage à prioriser le choix parmi les policiers de la présente unité de négociation, en autant qu'il rencontre les prérequis (scolarité, expérience, etc.), qu'il réussisse le processus de sélection et possède les qualifications nécessaires pour remplir les exigences de la tâche.

- 31.06 Le policier promu ou muté a le droit de retourner à son poste antérieur ou à un poste équivalent dans un délai ne dépassant pas six (6) mois de sa nomination ou promotion, avec le traitement et les avantages acquis lorsqu'il occupait le poste antérieur. Il est entendu que le délai de six (6) mois peut être prolongé pour un six (6) mois additionnel après entente entre la Direction et la Fraternité.

Le policier appelé à remplacer le policier promu comble son poste de façon temporaire jusqu'à sa confirmation en poste. Durant cette période, il bénéficie des avantages et bénéfices de la fonction.

- 31.07 Le policier engagé dans le processus de promotion ou de mutation qui travaille sur la relève de nuit est affecté sur la relève de jour la journée de l'examen ou de l'entrevue. Une fois l'examen ou l'entrevue complétée, il doit compléter son quart de travail de neuf (9) heures.

- 31.08 Aucun processus de promotion et de mutation ne peut être tenu du 15 juin au 15 septembre, ou du 15 décembre au 15 janvier.

- 31.09 Le policier qui est engagé dans un processus de promotion ou de mutation à l'ÉNPQ est libéré sans perte de traitement la ou les journées de l'événement et pour son temps de déplacement. Il a droit à un congé remis à taux simple pour un temps équivalent si cette activité ne se tient pas sur ses heures régulières de travail, à un moment convenu avec son supérieur immédiat. La MRC lui fournit un véhicule et elle assume ses frais de repas et d'hébergement.

- 31.09.1 Le choix des policiers affectés à des escouades régionales mixtes ou autres prêts de service se fait suivant la procédure convenue entre les parties.

31.10 **Promotion**

Dans les cas de promotion, seuls les policiers réguliers intéressés comptant trente-six (36) mois et plus d'ancienneté et rencontrant les normes et exigences minimales de la fonction pourront soumettre leur candidature selon les termes de l'affichage.

Malgré ce qui précède, pour un poste de lieutenant, seuls les sergents peuvent poser leur candidature. À défaut de candidat qui réussit le processus, le poste est comblé temporairement par le sergent qui a obtenu



la meilleure note et un nouveau processus est initié dès que possible, selon les normes de l'ÉNPQ quant au délai devant prévaloir entre deux évaluations APS d'un même candidat.

De même, pour un poste de lieutenant-détectives, seuls les sergents-détectives peuvent poser leur candidature. À défaut de candidat qui réussit le processus, le poste est comblé temporairement par le sergent-détective qui a obtenu la meilleure note et un nouveau processus est initié dès que possible, selon les normes de l'ÉNPQ quant au délai devant prévaloir entre deux évaluations APS d'un même candidat.

Un policier occupant un grade supérieur à celui affiché peut poser sa candidature pour un grade hiérarchiquement moins élevé, auquel cas il doit renoncer à son grade et au salaire afférent s'il obtient le grade.

31.11 Pour les promotions, le processus suivant doit être respecté afin de déterminer le choix du ou des candidats.

Le processus est administré par l'ÉNPQ et se déroule dans l'ordre suivant :

- a) Examen des connaissances avec note de passage à soixante pour cent (60%) et comptant pour vingt pour cent (20%) ; le policier qui n'obtient pas la note de passage n'est pas admis à l'étape suivante et il est retiré du processus ;
- b) Appréciation par simulation (APS) avec note de passage à soixante pour cent (60%) et comptant pour cinquante-cinq pour cent (55%) ;
- c) Entrevue structurée comptant pour quinze pour cent (15%).
- d) Ancienneté : L'ancienneté compte à raison de 0.4% par année complète d'ancienneté, sans excéder 10% au total. Cependant, un policier dont le rang d'ancienneté est inférieur à un autre policier ne peut dépasser ce dernier dans un processus à cause du pourcentage accordé à la date d'ancienneté.

À note égale, l'ancienneté prévaudra pour déterminer le choix du candidat.

31.12 Les candidats qui ont réussi les deux premières étapes sont inscrits sur une liste d'éligibilité d'une durée de soixante (60) mois et la fonction vacante est accordée au candidat qui a la meilleure note au total du processus.

Dans les six mois précédant l'expiration d'une liste, la MRC procède à un nouvel affichage et à la confection d'une nouvelle liste qui entre en vigueur à l'expiration de l'autre. La MRC doit également procéder à un affichage et



Convention collective 2022-2026



à la confection d'une nouvelle liste dès qu'elle vient à échéance ou qu'elle est dépourvue de candidats.

Le directeur peut procéder à la confection d'une nouvelle liste avant échéance ou avant qu'elle ne soit épuisée, après entente avec la Fraternité, notamment quant aux conditions applicables.

31.13 Pour toute promotion subséquente durant la durée de validité de la liste, la MRC offre la fonction suivant l'ordre des candidats sur la liste.

31.14 Le candidat promu reçoit la formation appropriée à sa fonction, s'il ne l'a pas déjà reçue. Les autres candidats sur la liste d'éligibilité et qui sont affectés à l'horaire de travail prévu à l'annexe « A » sont formés en fonction de leur classement, des délais de formation de l'ÉNPQ et des exigences opérationnelles, étant entendu que la MRC doit en former au moins deux à la Division des enquêtes et cinq (5) à la fonction de sergent de la Division de la gendarmerie, à raison d'au moins deux (2) par année dans chaque fonction.

Le candidat affecté à l'horaire de l'annexe « A » qui est inscrit sur plus d'une liste est formé à son tour sur chaque fonction concernée, sous réserve du susdit ratio.

31.15 La liste est également utilisée aux fins des assignations en fonction supérieure selon les articles 31.21 à 31.28.

31.16 Lorsqu'une liste d'éligibilité vient à échéance ou qu'elle est épuisée, l'Employeur doit alors procéder à la confection d'une nouvelle liste selon l'article 31.11.

31.17 Si aucun policier n'applique ou ne réussit les étapes de sélection, la Direction procède à un second affichage sans minimum d'ancienneté. Les candidats ayant échoué à la première sélection peuvent soumettre leurs candidatures à nouveau si un délai minimum de douze (12) mois s'est écoulé entre les deux processus.

Si à la suite du deuxième affichage du processus de sélection aucun policier ne réussit le processus ou n'a postulé, le choix se fait par la Direction parmi les policiers compris dans l'unité de négociation.

31.18 **Mutation**

Les mutations se font suite à un examen des connaissances avec note de passage de soixante pour cent (60%), qui vaut pour quatre-vingt-dix pour cent (90%) de la note globale, alors que l'ancienneté vaut pour dix (10%), selon le calcul prévu à l'article 31.11. Cependant, un policier dont le rang d'ancienneté est inférieur à un autre policier ne peut dépasser ce dernier



dans un processus à cause du pourcentage accordé à la date d'ancienneté.

L'examen est administré par l'ÉNPO.

Le policier qui obtient le meilleur pointage se voit accorder la mutation. À note égale, l'ancienneté prévaut pour déterminer le choix du candidat et pour confectionner la liste d'éligibilité.

Les autres policiers qui ont réussi le processus de sélection sont placés sur une liste d'éligibilité valide pour vingt-quatre (24) mois, par ordre de pointage.

Toute mutation subséquente est comblée en suivant l'ordre de la liste, tant qu'elle demeure valide.

En attendant les résultats, le poste est comblé temporairement par la Direction.

Dans les six mois précédant l'expiration d'une liste, la MRC procède à un nouvel affichage et à la confection d'une nouvelle liste qui entre en vigueur à l'expiration de l'autre.

Le directeur peut procéder à la confection d'une nouvelle liste avant échéance ou avant qu'elle ne soit épuisée, après entente avec la Fraternité, notamment quant aux conditions applicables.

31.19 Un policier occupant un grade supérieur à celui d'agent peut poser sa candidature pour une fonction hiérarchiquement moins élevée, auquel cas il doit renoncer à son grade et à son salaire afférent s'il obtient la fonction.

31.20 Les remplacements dans un poste de même niveau hiérarchique sont offerts aux policiers éligibles, suivant l'ordre de la liste.

À défaut de liste, les remplacements de trente (30) jours et moins se font par la Direction en tenant compte de l'expérience, des qualifications professionnelles, personnelles et du désir du policier, en priorisant l'ancienneté.

Pour un remplacement de plus de trente (30) jours, et s'il n'y a pas de liste en vigueur, la MRC procède à un nouveau processus suivant l'article 31.18 et le remplacement est offert suivant l'ordre de la nouvelle liste ainsi confectionnée.

31.20.1 Le poste de sergent analyste aux renseignements criminels est comblé par un sergent détective suivant l'ordre d'ancienneté lorsqu'il devient vacant. À défaut de candidat volontaire, il est offert aux policiers éligibles



vacant. À défaut de candidat volontaire, il est offert aux policiers éligibles à la fonction de sergent détective, selon l'ordre de la liste.

31.21 **Fonction supérieure - Division de la gendarmerie**

L'employeur n'est pas tenu de remplacer un officier absent, lorsque l'autre officier de l'équipe est présent au travail.

Lorsque le lieutenant de l'équipe est absent, le sergent de l'équipe occupe la fonction de lieutenant, en fonction supérieure.

Lorsque le sergent et le lieutenant de l'équipe sont tous les deux absents, le remplacement est offert en temps supplémentaire à un lieutenant d'une autre équipe ou, à défaut, à un sergent d'une autre équipe qui occupe alors la fonction de lieutenant, en fonction supérieure, en priorisant un sergent qui est sur la liste d'éligibilité de lieutenant. À défaut d'officier d'une autre équipe disponible, le remplacement est offert à un agent sur la liste d'éligibilité à la fonction de sergent qui occupe alors la fonction de sergent, en fonction supérieure, en priorisant un agent de l'équipe concernée.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'une absence prolongée d'un lieutenant, la MRC doit procéder au remplacement du lieutenant absent, en l'offrant aux policiers inscrits sur la liste d'éligibilité à la fonction de lieutenant, en priorisant les policiers qui ont le grade de sergent.

Dans le cas d'une absence prolongée d'un sergent, la MRC doit procéder au remplacement du sergent absent, en l'offrant aux policiers inscrits sur la liste d'éligibilité à la fonction de sergent.

31.22 Pour toute absence de plus de trente (30) jours, le policier inscrit sur la liste d'éligibilité selon son rang, a priorité pour effectuer l'assignation en fonction supérieure.

31.23 Nonobstant ce qui précède, seul l'agent affecté à l'horaire de travail prévu à l'annexe « A » peut être appelé à effectuer l'assignation en fonction supérieure à la Division de la gendarmerie.

31.24 Advenant le cas où sur une équipe de travail il est impossible d'avoir un policier pouvant assumer la fonction supérieure, la Direction peut faire un changement d'équipe afin d'équilibrer le personnel qui s'est qualifié afin de remplir cette fonction. Advenant un besoin exceptionnel, uniquement le policier en fonction supérieure est alors changé d'équipe.

Toutefois, s'il y a moins de cinq (5) policiers éligibles ou si aucun policier ne démontre de l'intérêt, la Direction désigne un policier pour occuper la fonction supérieure sur l'équipe concernée, et ce, jusqu'au prochain



processus.

En aucun cas un policier surnuméraire ne peut occuper cette fonction.

31.25 Lorsqu'un ou plusieurs policiers d'une même équipe sont inscrits sur la liste d'éligibilité, la Direction peut changer d'équipe l'un ou plusieurs de ces policiers afin de s'assurer au moins un policier éligible par équipe. Ce changement d'équipe selon le cas s'effectue en même temps que les changements d'équipes prévus à l'article 9.08 de la présente convention, soit vers la fin de janvier de chaque année.

31.26 Pour établir la liste d'éligibilité à la division de la gendarmerie, la MRC tient un processus complet, selon ce qui est prévu à l'article 31.11.

Tous les candidats ayant réussi le processus sont placés selon leur rang sur une liste d'éligibilité valide pour 60 mois. Les autres candidats sont placés à la suite sur la liste selon leur rang.

Advenant qu'après ce processus, il n'y a pas 10 candidats inscrits sur cette liste, la MRC peut effectuer un deuxième processus allégé comprenant l'examen écrit, l'entrevue structurée et l'ancienneté avec les pourcentages prévus à l'article 31.11 afin d'atteindre les 10 candidats éligibles à la fonction supérieure.

Les candidats n'ayant pas réussi le processus complet et ceux ayant réussi le deuxième processus, le cas échéant, sont ajoutés à la liste uniquement aux fins d'agir en fonction supérieure, au besoin. Ces candidats ne sont pas éligibles à une fonction permanente de sergent, de lieutenant, selon le cas.

Lorsque la MRC a inscrit 10 candidats sur la liste d'éligibilité suite à ce(s) processus, elle ne peut en ajouter d'autres et ce jusqu'à l'expiration de cette liste, à moins qu'un des policiers inscrit sur la liste ne soit muté ou promu de façon permanente à une autre fonction.

31.27 **Fonction supérieure - Bureau des enquêtes criminelles**

Lors d'une absence ou un surcroît de travail, le remplacement est offert au policier dont le nom apparaît sur la liste d'éligibilité (BEC) ou, à défaut, par un policier régulier désigné par la Direction.

31.28 Aucun policier surnuméraire ne peut occuper cette fonction.

31.29 Nonobstant ce qui précède, seul le policier affecté à l'horaire de travail prévu à l'annexe « A » peut être appelé à effectuer l'assignation en fonction supérieure au Bureau des enquêtes criminelles.



normalement effectuée par celui-ci est rémunéré au salaire de sergent-détective pour la durée du travail ainsi effectué, avec un minimum d'une heure.

ARTICLE 32 - POLITIQUE ET SOLLICITATION

- 32.01 La Fraternité s'engage à ne pas s'affilier comme groupement professionnel à aucun parti politique et à n'exiger telle affiliation d'aucun de ses membres.
- 32.02 Il est interdit de solliciter la population et les commerçants en utilisant le nom du Service dans toutes les activités de levée de fonds (Exemples: revues, agendas, publicités, etc.) ou dans des actions qui pourraient porter à confusion l'utilisation du nom de la Fraternité et celui du Service.

ARTICLE 33 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 33.01 La Direction et la Fraternité conviennent de maintenir un comité paritaire désigné sous le nom de « Comité de relations de travail » qui est composé d'un nombre égal de représentants de part et d'autre.
- 33.02 La fonction du Comité consiste à étudier tout problème d'ordre professionnel concernant les conditions de travail et modes de travail.
- 33.03 Le Comité siège pendant les heures de travail régulières. Le Comité se réunit suivant les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, la Direction et la Fraternité. Le Comité adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.
- 33.04 La mise en application des recommandations devra tenir compte des ressources humaines, matérielles et financières disponibles.

ARTICLE 34 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 34.01 La MRC et la Fraternité s'engagent à ce qu'il n'y ait aucune discrimination, interférence, restriction ou contrainte pratiquée à l'endroit d'un policier en ce qui concerne son âge, sa race, sa croyance, son ascendance nationale, sa langue, son affiliation politique ou religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son statut civil ainsi que pour sa participation à des activités syndicales en tant qu'officier ou membre de la Fraternité.

ARTICLE 35 - PRATIQUES DE TIR

- 35.01 Il y a un minimum de deux (2) séances de tir annuellement. La MRC fournit



à chaque policier par chaque séance de tir, le nombre de balles nécessaires établi par le moniteur de tir qualifié, membre de l'accréditation.

- 35.02 Ces séances de tir doivent être autorisées par le moniteur de tir et conformes aux directives du Service en matière d'utilisation des armes à feu.
- 35.03 L'article 8.06 de la présente convention collective s'applique concernant la rémunération des policiers qui doivent se présenter lors des séances de tir supervisées.
- 35.04 La MRC s'engage à maintenir en tout temps dix (10) policiers utilisateurs sur l'arme longue (carabine 223) et quinze (15) policiers utilisateurs sur l'arme à impulsion électrique (taser). Ces policiers sont des policiers de la gendarmerie affectés à la réponse aux appels. Les postes sont offerts par ancienneté. La requalification annuelle de ces policiers est prévue à l'article 8.06.

ARTICLE 36 - MANUELS

- 36.01 La Direction doit mettre à la disposition des policiers les manuels et/ou exemplaires ainsi que les mises à jour des documents suivants :
- a) Code criminel annoté de l'année courante;
 - b) Loi sur la police;
 - c) Code de la sécurité routière, fourni à chaque policier affecté à la patrouille, à la circulation et à l'Unité de soutien opérationnel;
 - d) Code de procédure pénale;
 - e) Règlements municipaux;
 - f) Copie de règlements particuliers que les policiers de la MRC sont appelés à faire respecter.

ARTICLE 37 - ENTRETIEN

- 37.01 L'entretien et le lavage des véhicules ainsi que du quartier général est fait par d'autres personnes que les policiers, toutefois il est de la responsabilité du policier de rapporter toutes anomalies qu'il peut constater et doit coopérer activement à maintenir les véhicules et les lieux de travail en état de propreté.
- 37.02 Il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que les véhicules et leurs équipements soient sécuritaires et en bon état, et celle des policiers



leurs équipements soient sécuritaires et en bon état, et celle des policiers de les maintenir en bon état.

- 37.03 Les armes à feu sont inspectées et entretenues annuellement par un moniteur qualifié pour inspecter des armes ou par un armurier qualifié.

ARTICLE 38 - IDENTIFICATION

- 38.01 La Direction fournit au policier assermenté comme policier, une carte d'identification portant la photo de l'employé ainsi que certains renseignements nominatifs, de même que la signature du Directeur de police. La carte est renouvelable aux cinq (5) ans.
- 38.02 Un portefeuille avec un insigne de poche est également fourni au policier.
- 38.03 La carte, l'insigne et le portefeuille insigne sont et demeurent la propriété de la MRC. Il est convenu que cette carte ne doit être utilisée qu'aux fins du Service ou d'identification seulement.

ARTICLE 39 - ANNEXES

- 39.01 Les parties conviennent que les annexes font partie intégrante de la présente convention collective de travail. Les parties conviennent que toutes les lettres d'entente signées avant ce jour et qui ont encore effet demeurent en vigueur et sont présumées faire partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 40 - DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ

- 40.01 La présente convention est en vigueur du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026.

Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou jusqu'à ce qu'une sentence arbitrale en tenant lieu soit rendue.

- 40.02 Toutes les clauses à incidence monétaire sont rétroactives au 1^{er} janvier 2022 sauf si autrement prévu à la présente convention. La rétroactivité est versée dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, à tous les policiers couverts par le certificat d'accréditation pendant ladite période.

- 40.03 La convention collective demeure en vigueur à son expiration, jusqu'à son renouvellement.



Convention collective 2022-2026



40.04 Au début du premier cycle suivant la signature de la présente convention collective, les dix (10) premiers policiers surnuméraires en ancienneté obtiennent le statut de policiers réguliers et sont intégrés aux équipes de la patrouille, de façon à ce qu'il y ait dix (10) policiers réguliers par équipe à compter de cette date.

Dans les meilleurs délais suivant la signature de la présente convention collective, la MRC doit créer et combler cinq (5) postes de sergent, de façon à combler les postes de sergent ajoutés aux équipes de la patrouille, selon ce qui est prévu à l'article 9.06.

Les postes de sergent sont offerts en priorité aux policiers qui, en date de signature de la présente convention collective, sont inscrits sur la liste d'éligibilité au poste de lieutenant. Les policiers qui acceptent le poste de sergent sont enlevés de ladite liste d'éligibilité au poste de lieutenant.

La liste d'éligibilité au poste de lieutenant, si elle n'est pas alors épuisée, est utilisée uniquement aux fins d'une affectation temporaire au poste de lieutenant. À compter de la date de signature de la présente convention collective, tout poste de lieutenant de patrouille est comblé selon ce qui est prévu à l'article 31.12.

La MRC doit également créer et combler dans les meilleurs délais le poste d'agent au support opérationnel et administratif qui est prévu à l'article 4.19.2.

Dès que le poste d'agent au support opérationnel et administratif est ainsi comblé, le policier surnuméraire ayant alors le plus d'ancienneté obtient le statut de policier régulier et est intégré aux équipes de la patrouille pour combler le poste laissé vacant à la patrouille, suite au mouvement de personnel découlant de cette nomination.

40.05 À compter de la date de signature de la convention collective, les policiers surnuméraires à l'emploi de la MRC à cette date obtiennent le statut de policier surnuméraire, sans perte des droits qu'ils ont acquis comme policier surnuméraire.

40.06 Le nouvel horaire de l'agent USO/USR prévu à l'article 9.20.1 et à l'annexe « A-4 » entre en vigueur lorsque prend fin l'assignation de l'agent qui occupe ce poste présentement, lequel demeure régi par l'horaire en vigueur à l'expiration de la convention collective précédente.



SIGNATURES

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Chelsea, ce 17 octobre 2023.

La MRC des Collines-de-l'Outaouais

**La Fraternité des policiers et policières
de la MRC des Collines-de-l'Outaouais**


Marc Carrière
Préfet

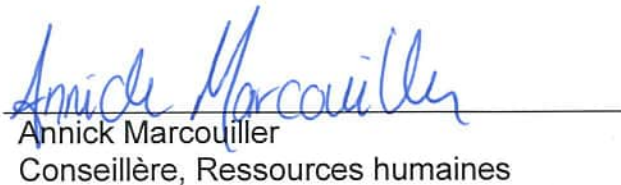

Manuel Bandeira
Président


Benoît Gauthier
Directeur général et greffier-trésorier


Carole-Anne Rochon
Vice-présidente


Martial Mallette
Directeur, Sécurité publique


Sylvain Gauthier
Vice-président


Annick Marcouiller
Conseillère, Ressources humaines


Joël Graveline
Vice-président

ANNEXES

MB
ad.
J.J.

MC
ad.
J.J.



ANNEXE « A » HORAIRE DE TRAVAIL - GENDARMERIE

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S							
Équipe 1	C	S	S	S	S	S	C	C	N	N	C	C	C	J*	J*	J	J	J	C	C	C	C	C	N	N	N	N*	N*	C	C	C	J	J	C	
Équipe 2	N*	C	C	C	J	J	C	C	S	S	S	S	S	C	C	N	N	C	C	C	J*	J*	J	J	J	C	C	C	C	C	N	N	N	N*	
Équipe 3	C	C	C	N	N	N	N*	N*	C	C	C	J	J	C	C	S	S	S	S	S	C	C	N	N	C	C	C	J*	J*	J	J	J	C	C	C
Équipe 4	J*	J	J	J	C	C	C	C	C	C	N	N	N	N*	N*	C	C	C	J	J	C	C	S	S	S	S	S	C	C	N	N	C	C	J*	
Équipe 5	C	N	N	C	C	C	J*	J*	J	J	J	C	C	C	C	C	C	N	N	N	N*	N*	C	C	C	J	J	C	C	S	S	S	S	C	

RELÈVES				
	QUART	DÉBUT		FIN
1	Nuit	23h00	à	8h00
2	Jour	7h00	à	16h00
3	Soir	15h00	à	24h00
5	Nuit*	19h30	à	7h30
6	Jour*	7h30	à	19h30

* : Samedi et dimanche

HORAIRE DE TRAVAIL INTERMÉDIAIRE - GENDARMERIE

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S						
Horaire Int	C	I	I	I	I	I	C	C	I	I	I	I	I	C	C	I	I	I	I	I	C	C	I	I	I	I	I	C	C	I	I	I	I	C

RELÈVES				
	QUART	DÉBUT		FIN
4	Intermédiaire	10h00	à	19h00
5I*	Intermédiaire nuit*	18h30	à	6h30
6I*	Intermédiaire jour*	6h30	à	18h30

* : Samedi et dimanche

> Projet pilote

Handwritten signatures in blue ink.

Handwritten signatures in blue ink.

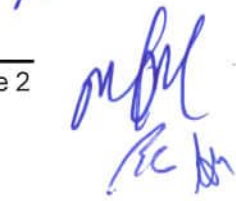
ANNEXE « A-1 » HORAIRE DE TRAVAIL – BUREAU DES ENQUÊTES
CRIMINELLES

	Semaine 1							Semaine 2							Semaine 3							Semaine 4						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
Lieutenant-déetective	C	J	J	J	J	J	C	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C	C
Sergent-déetective 1	C	C	S*	S	S	S	C	C	J	J	J	J	C	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C
Sergent-déetective 2	C	S	S	S	S	S	C	C	J	J	J	J	C	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C
Sergent-déetective 3	C	C	J	J	J	J	C	C	C	S*	S	S	S	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C
Sergent-déetective 4	C	J	J	J	J	C	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	S*	S	S	S	C
Sergent-déetective 5	C	J	J	J	J	C	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C	C	S	S	S	S	S	C
Sergent-déetective 6	C	C	J	J	J	J	C	C	S	S	S	S	S	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C
Sergent-déetective 7	C	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	S*	S	S	S	C	C	C	J	J	J	J	C
Sergent-déetective 8	C	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C	C	S	S	S	S	S	C	C	C	J	J	J	J	C
SD Rens. Criminel	C	J	J*	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	C	J	J	J	J	C
	Semaine 5							Semaine 6							Semaine 7							Semaine 8						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
Lieutenant-déetective	C	J	J*	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C	C
Sergent-déetective 1	C	S	S	S	S	S	C	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	C	J	J	J	J	C
Sergent-déetective 2	C	C	S*	S	S	S	C	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	C	J	J	J	J	C
Sergent-déetective 3	C	C	J	J	J	J	C	C	S	S	S	S	S	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C
Sergent-déetective 4	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	C	J	J	J	J	C	C	S	S	S	S	S	C
Sergent-déetective 5	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	S*	S	S	S	C
Sergent-déetective 6	C	C	J	J	J	J	C	C	C	S*	S	S	S	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C
Sergent-déetective 7	C	J	J	J	J	C	C	C	C	J	J	J	J	C	C	S	S	S	S	S	C	C	C	J	J	J	J	C
Sergent-déetective 8	C	J	J	J	J	C	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	S*	S	S	S	C	C	C	J	J	J	J	C
SD Rens. Criminel	C	J	J	J	J	J	C	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	C	J	J	J	J	C

	QUART	DÉBUT		FIN
1	Jour	8h00	à	17h00
2	Soir	13h00	à	22h00
3	Jour*	8h00	à	20h00
4	Soir*	10h00	à	22h00
* = QUART DE 12 HEURES				
FIN DE SEMAINE DE GARDE				

MB



me


ANNEXE « A-2 » HORAIRE DE TRAVAIL - PRÉVENTION À LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
Agent 1	C	J	J	J	J	C	C	C	C	C	J	J	J	C	C	C	S	S	S	S	C	C	C	J	J	J	J	C
Agent 2	C	C	J	J	J	J	C	C	J	J	J	J	C	C	C	C	J	J	J	C	C	C	S	S	S	S	S	C

	QUART	DÉBUT		FIN
1	Jour	7h00	à	17h00
2	Soir	9h00	à	19h00

MB
MB
J.J.

MB
MB
MB

ANNEXE « A-3 » HORAIRE DE TRAVAIL - SUPPORT OPERATIONNEL / LIAISON /SIJ / REL. COMMUN.

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
USO	C	C	J	J	J	J	C	C	J	J	J	J	C	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C	C
SIJ	C	C	J	J	J	J	C	C	J	J	J	J	C	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C	C
LIAISON	C	J	J	J	J	C	C	C	C	J	J	J	J	C	C	J	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C	C
COMMUN	C	J	J	J	J	C	C	C	C	J	J	J	J	C	C	J	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C	C

QUART	DÉBUT		FIN
Jour	8h00	à	17h00

ANNEXE « A-3 B » HORAIRE DE TRAVAIL - USO : PÉRIODE ESTIVALE (ART. 9.18)

	Semaine 1							Semaine 2							Semaine 3							Semaine 4							Semaine 5									
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S			
Agent 1	C	C	C	J	J	J	J	C	J	J	J	J	C	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	J	C	C

QUART	DÉBUT		FIN
Jour	8h00	à	17h00

Handwritten signatures in blue ink on the bottom left.

Handwritten signatures in blue ink on the bottom right.

ANNEXE « A-4 » HORAIRE DE TRAVAIL - POSTE USO/USR/REMPLAÇANT ESTIVAL

	Semaine 1							Semaine 2							Semaine 3							Semaine 4							Semaine 5						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
Agent 1	C	S	S	S	S	S	C	C	J	J	C	C	C	J*	J*	J	J	J	C	C	C	C	C	C	J	J	J	J*	J*	C	C	C	J	J	C

	QUART	DÉBUT		FIN
1	Jour	8h00	à	17h00
2	Soir	10h00	à	19h00
3	Jour*	7h00	à	19h00

* = QUART DE 12 HEURES

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ANNEXE « A-4B » HORAIRE DE TRAVAIL - POSTE USO/USR (VALIDE JUSQU'EN JANVIER 2024)

HORAIRE - 2016 - USO/USR

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S							
SEMAINE 1							SEMAINE 2							SEMAINE 3							SEMAINE 4							SEMAINE 5							SEMAINE 6							SEMAINE 7						
C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	C	J	J	J	J	FS	FS	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	FS		

J = 08 h 00 À 17 h 00

FS = 07 h 30 À 19 h 30

FS = 09 h 00 À 19 h 30

FS = FIN DE SEMAINE
(SAMEDI ET DIMANCHE)

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S									
SEMAINE 8							SEMAINE 9							SEMAINE 10							SEMAINE 11							SEMAINE 12							SEMAINE 13								
FS	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	FS	FS	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	C

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
SEMAINE 14							SEMAINE 15							SEMAINE 16							SEMAINE 17							SEMAINE 18							SEMAINE 19							SEMAINE 20						
C	C	C	J	J	J	FS	FS	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	FS	FS	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	FS	FS	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	FS			

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S										
SEMAINE 21							SEMAINE 22							SEMAINE 23							SEMAINE 24							SEMAINE 25							SEMAINE 26									
FS	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	FS	FS	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	FS	FS	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	C

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
SEMAINE 27							SEMAINE 28							SEMAINE 29							SEMAINE 30							SEMAINE 31							SEMAINE 32							SEMAINE 33						
C	J	J	J	J	C	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	FS	FS	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	FS

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S									
SEMAINE 34							SEMAINE 35							SEMAINE 36							SEMAINE 37							SEMAINE 38							SEMAINE 39								
FS	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	FS	FS	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	C

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
SEMAINE 40							SEMAINE 41							SEMAINE 42							SEMAINE 43							SEMAINE 44							SEMAINE 45							SEMAINE 46						
C	C	C	J	J	J	FS	FS	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	FS	FS	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	FS	FS	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	FS			

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S										
SEMAINE 47							SEMAINE 48							SEMAINE 49							SEMAINE 50							SEMAINE 51							SEMAINE 52									
FS	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	FS	FS	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	FS	FS	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	C	C	C	J	J	J	C

Mise à Jour: 02 octobre 2016

Indique dernière(s) modification(s) effectuée(s)

MRC
AS

AS
MB
J.

MC

MB
136

ANNEXE « A-5 » HORAIRE DE TRAVAIL - POSTE AGENT AU SUPPORT
OPÉRATIONNEL ET ADMINISTRATIF

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
Agent SOA	C	J	J	J	J	J	C	C	J	J	J	J	J	C	C	J	J	J	J	J	C	C	J	J	J	J	J	C	C	J	J	J	J	C	

RELÈVES			
QUART	DÉBUT		FIN
Jour	8h00	à	15h30
* : Samedi et dimanche			

Handwritten signatures in blue ink:
 MB
 [Signature]
 J

Handwritten signature in blue ink:
 MC

Handwritten signatures in blue ink:
 MB
 [Signature]

ANNEXE « B » ANCIENNETÉ (SERVICE CONTINU) – POLICIERS RÉGULIERS

RANG	NOM	PRÉNOM	MATRICULE	DATE ANCIENNETÉ
1	Belzile	Miguel	10	1996-09-19
2	Bandeira	Manuel	12	1996-09-19
3	Fortin	Marie-Claude	23	1996-09-19
4	Roy	Stéphane	24	1996-09-19
5	Fournel	Martin	27	1996-09-19
6	Forget	Stéphane	29	1996-09-19
7	Archambault	Marc	30	1996-09-19
8	Leboeuf	Patrick	37	1997-03-20
9	Forest	Josée	34	1997-03-20
10	Ladouceur	Gabriel	35	1997-03-20
11	Roy	Sébastien	40	1997-09-18
12	Lafrenière	Dominic	39	1997-11-26
13	Cousineau	Patrick	46	1997-11-26
14	Robitaille	Dominic	52	1998-01-15
15	Bastien	Luc	64	1999-08-19
16	Gagnon	Marie-France	75	1999-09-05
17	Bourque	Tomy	70	1999-07-08
18	Dufour	Marc	79	2000-05-17
19	Dessureault	Nadia	90	2001-10-06
20	Fréchette	Mathieu	99	2002-02-27
21	Pariseau	Daniel	98	2002-03-05
22	Tremblay	Joël	86	2002-04-02
23	Perreault	Éric	102	2002-04-30
24	Cyr	Renaud	105	2002-06-02
25	Leclerc-Gagné	Véronyck	117	2002-09-23
26	Smith	Nancy	110	2002-07-24
27	Frigon	David	109	2002-07-28
28	Moreau	Cédrick	111	2002-08-10
29	Robitaille	Jérémie	115	2002-09-26
30	Deveau	Marc-André	118	2003-01-01

Handwritten signatures and initials on the left margin.

Handwritten signatures and initials on the right margin.

RANG	NOM	PRÉNOM	MATRICULE	DATE ANCIENNETÉ
31	Tremblay	Patrick	120	2003-02-03
32	Caouette	Sheila	121	2003-04-28
33	Tremblay	Mélanie	123	2003-03-20
34	Yelle	Philippe	131	2004-05-05
35	Lafleur-Larocque	Bruno	140	2005-05-18
36	Thériault	Patrice	149	2006-06-28
37	Lanthier	Christel	154	2006-12-06
38	Gauthier	Sylvain	156	2007-02-15
39	Cross	Jennifer	157	2007-07-06
40	Lemay	Patrick	167	2008-02-12
41	Montambeault	Marie-Ève	176	2009-08-26
42	Croteau	Syméon	182	2010-06-23
43	D . Jean	Stephan	188	2011-08-18
44	Chamberland	Emanuelle	193	2012-07-27
45	Rochon	Carole-Anne	196	2013-05-22
46	Lacasse	Alexandre	198	2013-06-09
47	Simonneau	Kevin	199	2013-06-17
48	Vallières	Matthew	200	2013-07-29
49	Clément	Caroline	201	2013-11-05
50	Madore Thibault	Catherine	203	2014-06-22
51	Couture	Célyane	204	2014-07-22
52	Tessier	Alexandre	207	2015-06-09
53	Desaulniers-Lafond	Saguay	206	2015-06-15
54	Soucy	Philippe	220	2017-05-06
55	Lepage-Joanisse	Shawn	222	2017-07-01
56	Sarazin	Mirellie	227	2018-06-05
57	Soucy	Alexis	229	2018-06-05
58	Martel	Guillaume	232	2019-04-14

Handwritten signatures and initials on the left side of the page.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature that appears to be 'RC'.

À compter de la signature de la convention collective (au 17 octobre 2023)

RANG	NOM	PRÉNOM	MATRICULE	DATE ANCIENNETÉ
59	Graveline	Joël	236	2019-05-02
60	Ménard-Pagé	Félix	240	2019-05-16
61	Maheu	Gabriel	244	2019-06-11
62	Major	Camille	246	2019-07-07
63	Guay	Joannie	248	2020-03-24
64	Éthier-Skelhorn	Francis	252	2020-04-10
65	Chabot	Valérie	253	2020-04-17
66	Hassan	Bryan	254	2020-05-26
67	Vallières	Marc-André	256	2020-06-01
68	Létourneau-Simard	Charles	263	2021-04-18
69	Duguay-Mousseau	Marc-André	262	2021-04-14



RANG	NOM	PRÉNOM	MATRICULE	DATE ANCIENNETÉ
70	Lafleur	Jean-Mathieu	260	2021-04-30
71	Miner	Benjamin	261	2021-05-07
72	Fortin-Nadon	Geoffroy	266	2021-05-23
73	Gour	Gabriel	268	2021-06-07
74	Carignan	Frédérique	269	2021-08-01
75	Parent	Maxime	276	2022-05-06
76	Viger	Christopher	274	2022-05-07
77	Legros	Jade	279	2023-04-03
78	Piché	Alexandre	280	2023-04-04
79	Lahaie	Jérémi	281	2023-04-04
80	Bertrand	Zachary	282	2023-05-12
81	Hould	Blanche	283	2023-07-21

** Dates d'ancienneté mise à jour au 30 septembre 2023

ANNEXE « C » CLASSIFICATION ET SALAIRES

Classification et salaires	Échelle	2022	2023	2024	2025	2026
		+ 5.1%	+ 5.5%	+ 3%	+ 2%	+ 2%
0 à 12 mois	55%	57 108 \$	60 249 \$	62 056 \$	63 297 \$	64 563 \$
13 à 24 mois	62,5%	64 896 \$	68 465 \$	70 519 \$	71 929 \$	73 368 \$
25 à 36 mois	70%	72 683 \$	76 681 \$	78 981 \$	80 561 \$	82 172 \$
37 à 48 mois	77,5%	80 471 \$	84 897 \$	87 444 \$	89 193 \$	90 977 \$
49 à 60 mois	85%	88 259 \$	93 113 \$	95 906 \$	97 824 \$	99 780 \$
61 à 72 mois	92,5%	96 046 \$	101 329 \$	104 369 \$	106 456 \$	108 585 \$
73 mois et plus	100%	103 834 \$	109 545 \$	112 831 \$	115 088 \$	117 390 \$
SGT Analyste renseignements criminels et sergent de patrouille	110%	114 217 \$	120 500 \$	124 114 \$	126 597 \$	129 129 \$
Sergent Rel. comm. et prévention	110%	114 217 \$	120 500 \$	124 114 \$	126 597 \$	129 129 \$
Sergent-détective	110%	114 217 \$	120 500 \$	124 114 \$	126 597 \$	129 129 \$
Lieutenant	120%	124 601 \$	131 454 \$	135 397 \$	138 106 \$	140 868 \$

MB
MB
MB

MC
MB
MB

ANNEXE « D-1 » VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS À L'EMBAUCHE

Items	Quantité
Patrouilleur	
Casquette d'été police	1
Chapeau d'hiver style Yukon	1
Tuque identifiée police	1
Cache-cou en polar	1
Chemise à manches courtes identifiées police	2
Chemise à manches longues identifiées police	2
Gilet à manches courtes identifié police	4
Gilet à manches longues identifié police	3
Manteau d'hiver style quatre saisons identifié police (5 en 1)	1
Gilet pare-balle (bonification)	1
Pantalon imperméable	1
Veste de circulation identifiée police	1
Gilet de laine	1
Paire de pantalon (cargo)	3
Gants d'hiver	1
Gants de fouille (protection)	1
Mitaines avec doublure	1
Paire de bottes d'hiver	1
Paire de bottes d'été basses ou hautes	1
Paire de bas	5
Étui à pistolet	1
Pistolet et chargeurs	1
Ceinturon interne	1
Ceinturon externe	1
Bâton ASP	1
Étui bâton	1
Poivre de Cayenne	1
Étui poivre de Cayenne	1
Étui de menottes	1
Menottes	1
Étui de radio	1
Étui de gants de nitrile	1
Étui O.C.	1
Attaches ceinture	4
Étui chargeur	1
Lampe de poche	1
Cône orange de circulation	1
Anneau lampe de poche	1
Couteau avec étui	1
Planchette de métal	1
Sac de patrouille	1
Poinçon	1

AMB
CP

J. J.

MC
MBP
SCB

Unité de support opérationnel (à la mutation) en plus des items du patrouilleur

Ensemble de motoneige	1
Paire de bottes motoneige	1
Feutres de remplacement	1
Paire de bas de laine	3
Cagoule	1
Paire de gants de motoneige	1
Casque de motoneige	1
Pantalon thermal (ex. combine Under Armour)	2
Étui pistolet à la cuisse fermé	1
Paire de bas à la cheville	3
Verres fumés pour la patouille nautique	1
Espadrilles à semelles blanches pour patrouille nautique	1
Polo manches courtes	3
Polo manches longues	3
Pantalon (spécialisé) ex.5.11	3
Pantalon pouvant devenir pantalon court	2
Paire de bottes hydrofuges sans bout d'acier	1
Casque protecteur sans oreille	1
Ensemble imperméable noir pour VTT	1
Salopette	1
Paire de lunettes de sécurité claires et fumées	1
Ensemble de flottaison (printemps et automne)	1

Division des enquêtes criminelles (à la promotion)

Valise de cuir	1
Étui civil pour arme à feu	1
Pistolet et chargeurs	1
Menottes	1
Couvre-tout identifié police	1
Sac de patrouille	1
Planchette de métal	1
Porte insigne à la ceinture	1
Étui civil pour menottes	1
Poivre de cayenne de poche	1
Veste en nylon identifiée police	1
Casquette identifiée police	1
Lunettes de sécurité	1
Gants de fouille (protection)	1
Paire de bottes hiver	1
Paire de bottes été	1
Poche pour dissimuler l'arme	1

Identité judiciaire (à la mutation) en surplus de la liste du patrouilleur

Salopette bleue identifiée	1
Sarrau Bleu identifié	1
Paire de bottes d'eau	1
Lunettes de sécurité	1
Valise de cuir	1
Paire de bottes de motoneige	1
Étui civil pour pistolet	1

Relations communautaires (en surplus de la liste du patrouilleur)

Pantalon d'habit	1
Manteau d'habit	1
Chemise	1
Cravate	1
Paire de souliers	1
Habit d'apparat	1

MB
SA
J.
SA

MC
MB
SG



ANNEXE « D-2 » LISTE DES ITEMS SUR SYSTEME DE POINTAGE

CATALOGUE

Items

Section patrouilleur

	Quantité maximum	Nombre de points
Anneau lampe de poche	1	9
Attaches ceinture	1	3
Cache-cou en polar	2	7
Casquette d'été police	2	21
Ceinturon externe	1	36
Ceinturon interne	1	21
Chapeau d'hiver style Yukon	2	129
Chemise à manches courtes identifiée police	4	69
Chemise à manches longues identifiée police	4	72
Cône orange pour lampe	1	6
Couteau avec étui	1	27
Couvre képi	1	À venir
Étui chargeur	1	21
Étui chargeur double	1	32
Étui de gants de nitrile	1	15
Étui de menottes	1	17
Étui de radio	1	32
Étui O.C.	1	38
Étui pistolet Glock 22	1	163
Étui pistolet à la cuisse	1	175
Gants de fouille (protection)	2	37
Gants d'hiver	2	35
Gilet à manches courtes identifié police	7	19
Étui civil	1	56
Multi-outils /couteau	1	103
Porte-feuille	1	27
Porte badge civil	1	17
Étui chargeur et menottes	1	49
Clef de menottes	1	9
Étui menottes double	1	21
Sac de patrouille	2	61
Planche à écrire métallique (ouverture en haut)	2	47
Poche pour dissimuler l'arme	1	43
Kit de conversion pour étui à la cuisse	1	92
Kit de conversion pour étui cuisse avec connecteur rapide	1	44
Petite lampe de poche	-	97
Gilet à manches longues identifié police	7	26

Gilet de laine	2	126
Gilet pare-balle (bonification)	n/a	demande
Képi d'été	1	99
Lampe de poche	1	35
Manteau hiver style quatre saisons identifié police (5 en 1)	1	327
Menottes	1	33
Mitaines avec doublure	2	28
Paire de bas	12	4
Paire de bottes d'été basses	2	88
Paire de bottes d'été hautes	2	93
Paire de bottes d'été hautes avec fermeture éclair	2	104
Paire de bottes d'hiver	2	149
Paire de pantalon (cargo)	5	71
Paire de pantalon uniforme	3	70
Pantalon coupe-vent	2	123
Poinçon	1	12
Tuque identifiée police	2	14
Veste de circulation identifiée police	2	42
Veston (tunique)	1	683

Unité de support opérationnel

Bas à la cheville	12	10
Cagoule	2	42
Polo manches longues	3	38
Espadrilles à semelles blanches pour patrouille nautique	2	95
Feutres de remplacement	2	32
Gants de motoneige	2	147
Lunettes de sécurité claires et fumées	2	16
Mitaines de motoneige	2	153
Paire de bas de laine	12	6
Paire de bottes hydrofuges sans bout d'acier	2	63
Pantalon spécialisé (devient pantalon court)	2	84
Pantalon spécialisé ex. tactical 5.11	3	73
Pantalon thermal (ex. combine Under Armour)	2	72
Polo manches courtes	3	34
Salopette	2	58
Verres fumés pour la patrouille nautique	2	42

Identité judiciaire

Étui civil pour arme	1	56
Lunettes de sécurité	2	21
Paire de bottes d'eau	2	32
Pantalon spécialisé doublé ex. tactical 5.11	3	104
Salopette identifiée police	2	70
Sarrau Bleu	2	42

ANNEXE « D-3 » LISTE DES ITEMS AU BESOIN

Section patrouilleur

Gilet pare-balles
Étui à pistolet
Pistolet et chargeurs
Ceinturon interne
Ceinturon externe
Bâton ASP
Étui pour bâton
Poivre de Cayenne
Étui poivre de Cayenne
Étui de menottes
Menottes
Étui de radio
Étui de gants de nitrile
Étui O.C.
Attaches ceinture
Étui chargeur
Lampe de poche
Cône orange de circulation
Anneau lampe de poche
Couteau avec étui
Poinçon
Planche à écrire métallique (ouverture en haut)
Sac de patrouille

Unité de support opérationnel

Ensemble de motoneige
Paire de bottes de motoneige
Feutres de remplacement
Cagoule
Paire de gants ou mitaines de motoneige
Casque de motoneige
Étui fermé à la cuisse pour arme de service
Espadrilles pour patrouille nautique
Casque protecteur VTT sans oreille
Paire de bottes hydrofuge
Casque protecteur sans oreille
Ensemble imperméable pour VTT
Salopette
Paire de lunettes de sécurité claires et fumées
Ensemble de flottaison (Mustang)

Sergent- détective

Valise de cuir
Étui civil pour pistolet
Menottes
Salopette
Sac de patrouille
Planche à écrire métallique
Porte insigne à la ceinture
Étui civil pour menottes
Poivre de Cayenne de poche
Veste de nylon identifiée police
Casquette identifiée police
Lunettes de sécurité
Gants de fouille
Paire de bottes d'hiver
Paire de bottes d'été

Identité judiciaire

Valise en cuir
Paire de bottes de motoneige

Relations communautaires

Pantalon d'habit
Manteau d'habit
Chemise
Cravate
Paire de souliers
Habit d'apparat

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'MB', 'ML', and 'SC'.

ANNEXE « E » CONGÉ SANS SOLDE OU À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (CONTRAT)

I. Durée Du Contrat

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____ y compris la durée du congé sans solde ou à traitement différé, ci-après appelé « le congé ».

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles V à XI des présentes.

II. Durée Du Congé

Le congé est d'une durée de _____ soit du _____ au _____.

Au retour du congé, le policier reprend son poste. Si son poste a été aboli ou s'il a été déplacé conformément à la convention collective, le policier a droit d'être replacé dans un poste équivalent conformément à l'article 12.6 de la convention collective, après entente entre les parties.

III. Traitement

Pendant la période visée par le présent contrat, le policier reçoit % du salaire auquel il aurait droit, en vertu de l'annexe « C » de la convention collective.

Le pourcentage applicable est indiqué à l'article 13.16, paragr. b), (4) de la convention collective.

IV. Avantages

- a) Pendant chacune des années du présent contrat, le policier bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :
- Assurance collective, à condition qu'il verse sa quote-part et selon les dispositions de l'article VIII du présent contrat;
 - Accumulation des congés de maladie;
 - Accumulation de l'ancienneté ;
 - Bourse d'études.
- b) Pendant le congé, le policier n'a droit à aucune des primes et allocations prévues à la convention collective. Pendant la période d'accumulation, il a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.
- c) Aux fins de calcul du quantum de vacances, le congé constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la période du contrat, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes. Les vacances réputées utilisées durant le congé sont proportionnelles à la durée du congé. À son départ, le policier conserve la banque de vacances déjà accumulée et à son retour, il continue d'accumuler des vacances au prorata des mois effectivement travaillés.

- d) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme une période de service aux fins du régime de retraite actuellement en vigueur à la condition que le policier verse ses pleines cotisations audit régime de retraite durant toute la période du contrat.
- e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, à l'exception de la période de congé, le policier a droit à tous les autres bénéfices de sa convention collective à la condition qu'ils soient compatibles avec les dispositions du présent contrat.
- f) L'Employeur maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'Assurance-emploi et au Régime d'assurance-maladie du Québec durant la période de congé sans solde.
- g) Le temps supplémentaire effectué durant la période d'accumulation est calculé à partir du salaire régulier en fonction de l'annexe « C » de la convention collective.

V. Retraite, Désistement Ou Démission Du Policier

Advenant la retraite, le désistement ou la démission du policier, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-dessous mentionnées :

- a) Le policier n'a pas bénéficié du congé : l'Employeur lui rembourse le montant global retenu dû, après entente entre les parties;
- b) Le congé est en cours : l'Employeur rembourse le solde restant du montant dû au policier;
- c) Un remboursement ne comporte pas d'intérêts.

VI. Mise A Pied Ou Congédiement Du Policier

Advenant la mise à pied ou le congédiement du policier, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues à l'article V s'appliquent mutatis mutandis.

VII. Décès Du Policier

Advenant le décès du policier pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent mutatis mutandis.

VIII. Invalidité

- a) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié :

Dans ce cas, le policier visé peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

1. Il peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où elle n'est plus invalide. Le policier reçoit alors sa prestation d'assurance-salaire, en application

de l'article 13 de la convention collective sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

2. Il peut interrompre sa participation jusqu'à la fin de l'invalidité, et ce, après six (6) semaines d'invalidité continue. Durant cette période d'interruption, le policier a droit à la prestation d'assurance- salaire, en application de l'article 13 de la convention collective basée sur son traitement régulier.
3. Il peut mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (article V). La prestation d'assurance-salaire en application de l'article 13 est basée sur son traitement régulier.

b) L'invalidité dure plus de deux (2) ans :

À la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent mutatis mutandis.

c) L'invalidité durant le congé :

Les parties conviennent que le policier en congé n'a pas droit au régime de remplacement de salaire en cas d'invalidité (article 13 de la convention collective). Lorsque ladite période de congé prend fin, le policier reconnu invalide par l'Employeur, a alors droit aux bénéfices prévus à l'article 13 de la convention collective.

IX. Lésion professionnelle ou accident de travail

Lorsque survient une lésion professionnelle ou un accident du travail pendant la période d'accumulation, l'article 14 de la convention collective s'applique à la date de l'événement; le policier se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

1. Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois le contrat prend fin après deux (2) ans d'interruption et l'article V des présentes s'applique alors.
2. Mettre fin au contrat à la date de l'événement, l'article V des présentes s'appliquent alors.

X. Congés de maternité ou congé d'adoption

1. Si le congé de maternité ou d'adoption survient pendant la période d'accumulation :

- a) Le policier peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (article V) Les indemnités prévues à l'article 15 sont alors basées sur son traitement régulier.
- b) La policière salariée peut interrompre le présent contrat pour la période de son absence en congé de maternité ou d'adoption; elle reçoit alors les indemnités prévues à l'article 15, basées sur son traitement régulier.

2. Si le congé d'adoption ou de maternité survient pendant la prise de congé sans solde :

a) La participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de vingt-cinq (25) semaines; le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions de l'article 15 de la convention collective s'appliquent, et les indemnités prévues audit article sont établies sur la base du traitement régulier.

XI. Advenant que le présent contrat soit modifié par entente mutuelle entre la Fraternité et l'Employeur, le policier ayant déjà adhéré aux présentes pourra le maintenir ou le modifier selon son choix.

XII. Il est entendu que les modalités prévues au présent contrat doivent être conformes aux lois fédérales et provinciales et sont sujettes à l'approbation par les ministères du Revenu provincial et fédéral.

En foi de quoi les parties ont signé à la MRC des Collines de l'Outaouais,
Ce ____ jour de _____.

MRC des Collines-de-l'Outaouais

La Fraternité des policiers et policières de la MRC des Collines-de-l'Outaouais

Le Directeur

Le policier

Le Directeur général et secrétaire-trésorier

Témoin

Handwritten signatures in blue ink on the left side of the page.

Large handwritten signature in blue ink on the bottom right side of the page.

Handwritten number '36' and initials in blue ink at the bottom right corner.

ANNEXE « F » ESCOUADE RÉGIONALE UNITÉ MIXTE

1. Le membre affecté à l'escouade mixte reçoit l'indemnité vestimentaire pour habit civil prévu à l'article 30.11 de la convention collective. Cette indemnité est payée selon les modalités prévues à la convention collective. Cette indemnité est proportionnelle au nombre de mois travaillés.
2. Lorsque préalablement autorisés par la Direction de l'escouade mixte, tous les frais de repas, d'hébergement ou de voyage du membre lui sont remboursés en entier par la MRC sur présentation de pièces justificatives.
3. Afin que le membre puisse pleinement effectuer ses fonctions sur l'escouade mixte, les équipements suivants lui sont fournis par la MRC :
 - a) Étui pour arme de service tenue civile;
 - b) Étui pour menottes tenue civile;
 - c) Aérosol oleoresin capsicum format de poche;
 - d) Insigne de ceinture avec étui;
 - e) Veste de nylon bleue identifiée Police;
 - f) Porte-document (valise);
 - g) Tous documents nécessaires à ses fonctions tels que Code criminel, code de procédure pénale et autres si ceux-ci ne sont pas fournis par la Direction de l'escouade mixte;
 - h) Toute pièce d'équipement jugée appropriée par la Direction de l'escouade mixte.
4. Si le membre a besoin de par ses fonctions de faire usage d'un téléavertisseur et/ou d'un téléphone cellulaire, ceux-ci lui sont fournis par la MRC et les frais d'utilisation de ces équipements sont payés par la MRC. L'usage de ces équipements doit être préalablement autorisé par la Direction de l'escouade mixte.
5. Toute pièce de vêtement et/ ou équipement du membre qui est endommagé ou rendu inutilisable dans l'exercice de ses fonctions est remplacé par la MRC par un item de même valeur et qualité.
6. Le paiement des frais et indemnités prévus à la présente se fait par chèque, par la MRC, lorsque le membre en fait la demande.
7. Le membre affecté à l'escouade mixte est remplacé dans la fonction qu'il occupe au service, et ce, pour toute la durée de son affectation sur l'escouade mixte. Lors de son retour au service, le membre est réintégré dans la fonction qu'il occupait à son départ.

ANNEXE « G » ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

Les parties maintiennent en vigueur la lettre d'entente « **LET-2017-04/POL0000-00** »
intervenue le 23 août 2017 et qui s'intitule « *Accommodement raisonnable dans le poste
d'agent aux renseignements et à l'analyse criminelle* ».

MB
J
J

MC
MB
J

ANNEXE « H » GROUPE D'APPARAT

1.1 Mandat du groupe d'apparat

- a) Représente le Service à l'occasion des cérémonies officielles suivantes :
 - i) Service commémoratif à Ottawa;
 - j) Service commémoratif à Nicolet;
 - k) Funérailles civiques de policiers.
- b) Représente le Service à l'occasion d'activité de promotion de la fonction policière, d'événements sociaux et corporatifs impliquant la MRC.

1.2 Composition du groupe d'apparat

- a) Tous les policiers et policières du Service, sans égard au grade ou l'unité à laquelle ils sont affectés, peuvent en faire partie.
- b) Le nombre de policiers faisant partie du groupe est de cinq (5) au minimum.

1.3 Responsabilités des participants

- a) Les participants s'engagent pour un minimum de cinq (5) ans à répondre au mandat du groupe.
- b) Selon les besoins du Service, les participants seront appelés à répondre à un minimum de trois (3) activités par année.
- c) Un policier qui se trouve entre deux (2) quarts de soir ou deux (2) quarts de nuit n'est pas tenu de se présenter aux évènements.

1.4 Rémunération

- a) Pour toutes activités du groupe d'apparat, les participants sont libérés de leur relève régulière sans perte de rémunération et ils peuvent accumuler à temps simple les heures effectuées en dehors des heures de leur relève régulière, ou se les faire payer, à taux simple, selon leur choix.
- b) La MRC assume les frais et coûts reliés aux activités du groupe d'apparat (transport, temps de déplacement, hébergement, repas).

1.5 Principes applicables

Pour l'ensemble des activités se rapportant au groupe d'apparat, les principes suivants s'appliquent :

- a) Le policier a droit à l'hébergement lorsque l'évènement se déroule à plus de trois cents (300) kilomètres du poste;
- b) Le policier qui participe à un évènement avec le groupe d'apparat, a droit à une période de repos de huit (8) heures précédant l'évènement.

1.6 Uniformes

Le policier assigné au groupe d'apparat aura droit aux uniformes et équipements ci-après :

(Les parties conviennent de discuter de cette clause dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature des présentes).

MB
JL
SA J

MC
MPL
SC
KH

- LETTRE D'ENTENTE -

ENTRE:

**LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES
DE LA MRC DES COLLINES-DE-L'OUTAOUAIS**


Ci-après appelée: la « Fraternité »

ET

LA MRC DES COLLINES-DE L'OUTAOUAIS


Ci-après appelée: « l'Employeur »


Objet: **Grief #2010-002 – Affichage de la formation**

 **ATTENDU QUE** les parties sont liées par une convention collective en vigueur jusqu'au 31 décembre 2012 (ci-après la « Convention Collective »);

ATTENDU QUE cette lettre d'entente vient préciser l'application de l'article 8.08 de la Convention Collective quant à l'attribution de la formation à la section gendarmerie;

ATTENDU QUE les termes cours et formation ont la même signification;

 **ATTENDU QUE** la Fraternité a déposé le grief 2010-002 pour contester l'absence d'affichage annuelle de la formation;

 **ATTENDU QUE** la Fraternité considère que l'attribution de certaine formation s'est faite sans respecter l'ancienneté tel que prévu à la Convention Collective;

ATTENDU QUE l'Employeur considère avoir respecté les règles de l'affichage annuel en procédant de la même façon depuis des années;

ATTENDU QUE la planification de la formation est rendue plus difficile par le fait que l'annuaire des cours de l'École nationale de police du Québec ne paraît pas à une date fixe;

ATTENDU QUE les parties désirent régler ce litige à l'amiable;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Lorsque l'Employeur est avisé par l'École nationale de police du Québec de la disponibilité de l'annuaire des formations, il transmet cet avis à la Fraternité;
3. L'Employeur affiche dans la salle de rassemblement la liste de toutes les formations contenues dans cet annuaire, concernant les patrouilleurs à la section gendarmerie, qu'il entend dispenser durant les douze (12) prochains mois. Il fait cet affichage à l'intérieur d'un délai de quarante-cinq (45) jours de calendrier dès la réception de cet annuaire;
4. La période d'affichage de cette liste est de 15 jours de calendrier. Durant cette période, les policiers doivent indiquer la ou les formations qui les intéressent en spécifiant la priorité de leur choix;
5. Ces formations sont assignées selon les mesures transitoires décrites ci-dessous. Par la suite, comme stipulé dans ces mesures transitoires, les formations seront assignées selon la liste d'ancienneté. Elle commencera par le policier ayant le plus d'ancienneté et cette liste sera reprise l'année suivante afin de débiter l'assignation par le policier qui suit celui qui a été le dernier à avoir reçu une formation;
6. L'Employeur affiche ladite liste d'ancienneté avec la liste des formations offertes. Elle devra être à jour à la date affichée c'est-à-dire que l'on retrouvera, au début de cette liste, le prochain policier à pouvoir recevoir une formation;
7. Pour les policiers qui ne travaillent pas durant la période d'affichage, l'Employeur prend les moyens raisonnables (téléphone domicile, cellulaire et

courriel) pour les aviser que celle-ci est disponible. Il leur fait aussi parvenir une copie des 2 listes qu'il aura transmises par le système courriel de la MRC. La responsabilité de la vérification des courriels appartient à chacun des policiers. Si le policier n'a pas accès à internet, ce dernier pourra faire une demande pour que l'envoi lui soit fait par télécopie;

8. Lorsqu'un policier n'accepte pas de formation ou que celle-ci est annulée, il demeure prioritaire sur la liste d'ancienneté. Si un policier n'indique pas à l'Employeur, durant la période d'affichage, le ou les cours qui l'intéresse, tel que prévu au paragraphe 4 des présentes, le policier est réputé ne pas avoir accepté de formation;
9. La formation "Actualisation des connaissances du patrouilleur" n'est pas assujettie aux dispositions présentées ci-dessus. Elle est traitée séparément de la façon suivante;
10. Cette formation devra être dispensée par ordre d'ancienneté à tous les policiers, toutes sections confondues, qui ne l'ont pas reçue. Par la suite, elle sera dispensée en suivant l'ordre d'ancienneté;
11. Pour des circonstances particulières, après entente avec la Fraternité et sans restreindre la portée de l'article 28.12 de la Convention Collective, un policier pourra être placé en priorité sur la liste spécifique à cette formation;
12. Cette formation n'affecte pas la liste d'ancienneté utilisée pour l'attribution des autres formations;
13. En considération de ce qui précède, la Fraternité se désiste par la présente, de façon définitive et irrévocable, du grief 2010-002 à toutes fins que de droit et s'engage à aviser, dès la signature de la présente, l'arbitre Denis Nadeau dudit désistement;

MESURES TRANSITOIRES

Dans le but de rétablir une distribution équitable de la formation, lors du premier affichage suivant la signature de la présente, la liste suivante sera utilisée :

- 1- Joël Tremblay
- 2- David Frigon
- 3- Mélanie Tremblay
- 4- Marc-Antoine Yelle
- 5- Yan Cloutier
- 6- Patrice Thériault

- 7- Christel Lanthier
- 8- Sylvain Gauthier


Lorsque cette liste est épuisée, la liste d'ancienneté régulière, tel qu'indiqué dans l'annexe B de la Convention Collective, est utilisée pour assigner la formation. Les policiers qui obtiennent leur permanence en cours de convention s'inscriront à la fin de cette liste.

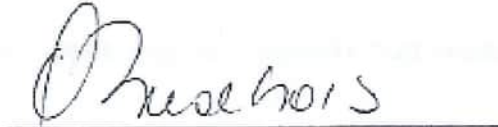
La présente entente modifie la Convention Collective en vigueur et l'Employeur en fait le dépôt auprès du ministre du Travail suivant l'article 72 du *Code du travail* ;

Les parties ont eu l'occasion de consulter leurs procureurs respectifs avant de signer la présente entente dont elles comprennent les termes et dont elles se déclarent satisfaites.

ET LES PARTIES ONT SIGNÉ À *Chelsea* ce *27*^{ième} jour de *Avril* 2011.

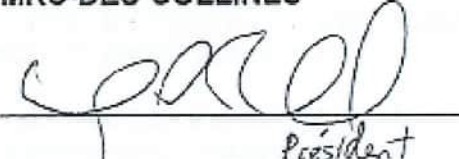
LA MRC DES COLLINES-DE-L'OUTAOUAIS


Ghislain Poulin, Directeur général et
Secrétaire-trésorier


Danielle Brisebois, Directrice des
Ressources humaines


Denis St-Jean, Directeur du service de la
Sécurité publique

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS
ET POLICIÈRES DE LA
MRC-DES-COLLINES


Président


VP EXECUTIF

2011-03-21



MRC DES
Collines-de-l'Outaouais

- LETTRE D'ENTENTE -

Entre: **LA MRC DES COLLINES-DE-L'OUTAOUAIS**
216, chemin Old Chelsea
Chelsea (Québec) J9B 1J4

(ci-après « l'Employeur »)

et

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES
DE LA MRC DES COLLINES-DE-L'OUTAOUAIS
35, chemin Valley, Case postale 281
La Pêche (Québec) J8X 3G0

(ci-après le « Syndicat »)

Toutes ensembles appelées « les parties »

ATTENDU QUE la Fraternité et la MRC sont liées par une convention collective en vigueur du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2012 ;

ATTENDU QUE l'article 8.08 et l'annexe « I » ne s'adressent qu'aux policiers réguliers ainsi qu'aux formations dispensées par l'École nationale de police du Québec et le Collège canadien de police;

ATTENDU QU'il y a d'autres formations dispensées par d'autres organismes ou Ministères;

ATTENDU QUE la Fraternité a fait une demande d'ajout de reconnaissance en ce qui a trait à des formations pour les policiers temporaires ayant plus de mille neuf cent trois (1 903) heures régulières travaillées, et ce par ancienneté;

ATTENDU QUE la MRC acquiesce à cette demande;

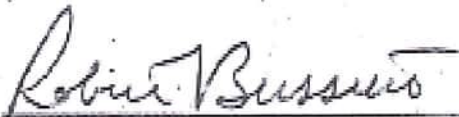
ATTENDU QUE les parties désirent convenir des modalités;

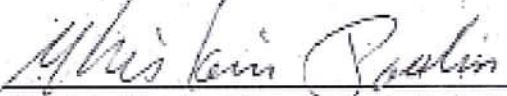
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

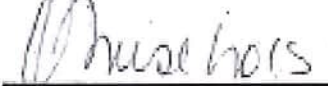
- 1) Deux listes de formations seront actives. Une première selon les modalités de l'article 8.08 de la convention collective (et son annexe I) et une seconde pour les formations dispensées par d'autres organismes ou Ministères;
- 2) La première liste est divisée en deux (2) blocs : le premier bloc assurera le rang déjà existant des policiers réguliers et le deuxième bloc, regroupera les policiers temporaires ayant plus de mille neuf cent trois (1903) heures régulières travaillées, et ce par ordre d'ancienneté;
- 3) Malgré ce qui précède, seul le policier régulier pourra exprimer son désir de suivre le cours sur la liste d'affichage annuel tel que stipulé à l'article 8.08 de la convention collective;
- 4) Les formations planifiées par la Direction ne trouvant pas preneur dans les policiers réguliers seront alors offertes aux policiers temporaires du deuxième bloc;
- 5) Lorsqu'un policier accepte une formation qui lui est offerte, il est réputé avoir fait son choix et se retrouvera à la fin de la liste de son bloc d'appartenance (réguliers ou temporaires);
- 6) La deuxième liste, pour les formations dispensées par d'autres organismes ou Ministères, sera constituée des policiers réguliers et des policiers temporaires ayant plus de mille neuf cent trois (1903) heures régulières travaillées, et ce par ordre d'ancienneté;
- 7) Le policier qui acceptera une formation de cette deuxième liste est réputé avoir fait son choix et se retrouvera à la fin de la liste complète;
- 8) Dès qu'un policier temporaire atteindra mille neuf cent trois (1903) heures régulières travaillées, il sera alors ajouté à la dernière position des deux listes;
- 9) La présente entente modifie la Convention Collective en vigueur et l'Employeur en fait le dépôt auprès du ministre du Travail suivant l'article 72 du Code du travail ;
- 10) Les parties comprennent les termes de cette entente et elles se déclarent satisfaites.
- 11) La présente entente est une transaction au sens de l'article 2631 du Code civil du Québec.

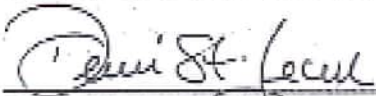
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Chelsea ce 7 ième jour
de Mai 2012.

**POUR LA MRC DES COLLINES-
DE-L'OUTAOUAIS**

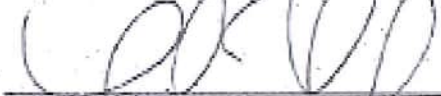

Robert Bussière, Préfet



Ghislain Poulin, Directeur général et
Secrétaire trésorier


Danielle Brisebois, Directrice
Service des ressources humaines

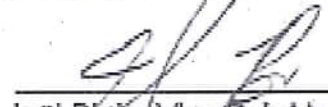

Denis St-Jean, Directeur
Service de la sécurité publique

**POUR LA FRATERNITÉ DES
POLICIERS ET POLICIÈRES DE LA
MRC DES COLLINES-DE-L'OUTAOUAIS**

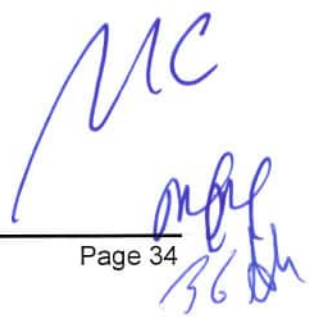

Miguel Belzile, Président


Sheila Caouette, Vice Présidente
exécutive


Josée Forest, Vice Présidente
secrétaire


Joël Blain, Vice Président
trésorier







MRC

DES COLLINES-
DE-L'OUTAOUAIS

**Programme pour une maternité sans danger
de la CNESST en milieu de travail à la MRC
des Collines-de-l'Outaouais**

Dernière mise à jour : 20 octobre 2021

Contenu

Préambule :	3
Programme pour une maternité sans danger (PMSD) :	3
Objectif :	3
Responsabilité de la travailleuse :	3
Rôle de la CNESST :	4
Responsabilité de l'employeur :	4
Connaissance de la grossesse	5
Retrait préventif	5
Assignation temporaire	6
Les principes	7
Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)	7
Introduction :	7
Prestations de maternité :	9
Obtenir votre relevé d'emploi	9
Prestations supplémentaires de l'employeur :	9
Allaitement	10
Cotisations au régime de retraite et à l'assurance collective	11
Annexes	12
Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite – à titre indicatif	12

Préambule :

La CNESST a mis sur pied le **Programme pour une maternité sans danger** pour les travailleuses enceintes. Ce guide vient arrimer les objectifs de ce programme avec le milieu de travail de la MRC des Collines-de-l'Outaouais.

Programme pour une maternité sans danger (PMSD) :

Objectif :

Assurer le maintien en emploi sans danger de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Responsabilité de la travailleuse :

La travailleuse doit consulter un médecin dès qu'elle pense qu'il y a un danger pour elle ou son enfant. Elle fait part à son médecin de ses craintes entourant ses conditions de travail et lui décrit son milieu de travail.

Une fois l'existence de dangers démontrée, la travailleuse peut se prévaloir du programme PMSD. Pour se faire, la travailleuse doit être médicalement apte à travailler pour demander une affectation à son employeur.

La travailleuse doit demander à son médecin de lui remplir, selon les modalités du PMSD, le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* et le transmettre à l'employeur à titre de demande d'affectation.

La travailleuse doit être disponible pour accepter une affectation offerte par son employeur. Les tâches proposées ne doivent pas présenter de dangers et elle doit être raisonnablement en mesure de les accomplir.

Lorsque l'employeur ne peut pas modifier le poste de travail ou ses tâches, ou qu'il ne peut pas lui offrir une affectation, la travailleuse peut cesser de travailler.

La travailleuse doit informer la CNESST et l'employeur de tout changement quant à la date prévue de l'accouchement.

Pendant l'allaitement, si la travailleuse veut exercer son droit à l'affectation ou au retrait préventif, elle doit obtenir un nouveau certificat attestant les dangers présents à son travail pour la santé de son enfant allaité.

Rôle de la CNESST :

La CNESST décide de l'admissibilité de la demande et du droit à l'indemnité de remplacement du revenu.

Pendant le retrait préventif, la CNESST verse ou rembourse les indemnités de la travailleuse à la suite des 5 premiers jours et 14 jours suivants.

Responsabilité de l'employeur :

L'employeur a la responsabilité de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de la travailleuse qu'il emploie.

L'employeur analyse le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* et collabore à l'analyse et reconfiguration du poste de travail.

L'employeur a l'obligation d'éliminer les dangers présents et décide des moyens d'action appropriés.

- Éliminer le danger à la source
- Modifier les tâches
- Adapter le poste de travail
- Affecter la travailleuse à d'autres tâches qu'elle sera raisonnablement en mesure d'accomplir.

Il informe la CNESST que la travailleuse a exercé son droit au programme.

L'employeur doit faire parvenir le formulaire *Demande de remboursement pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite*.

L'employeur peut, à tout moment, réintégrer la travailleuse dans son poste si les dangers sont éliminés ou lui offrir une affectation.

L'employeur peut demander un soutien financier à la CNESST au besoin pour garantir que la travailleuse ne subit aucune perte de traitement. Il doit utiliser le formulaire *Soutien financier à l'employeur lors de l'affectation d'une travailleuse enceinte ou qui allaite*.

Pendant le retrait préventif du travail, l'employeur verse le salaire régulier de la travailleuse pour les 5 premiers jours ouvrables. Par la suite, elle reçoit 90% du salaire net correspondant à la période des 14 jours complets suivants.

Pendant l'affectation ou le retrait préventif, l'employeur s'assure que la travailleuse conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait auparavant.

L'employeur doit réintégrer la travailleuse dans son emploi habituel à la fin de son affectation ou retrait du travail.

- Pour plus de précisions quant aux dispositions du Programme pour une maternité sans danger, veuillez consulter le site web de la CNESST.
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Pages/accueil.aspx>

Connaissance de la grossesse

Les travailleuses doivent aviser l'employeur dès la connaissance de la grossesse si des risques sont présents en milieu de travail (par exemple : les policières et les répartitrices). La travailleuse fournit alors le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* ainsi que la « *Demande PMSD* » du CISSSO.

L'employeur pourrait choisir de mettre la travailleuse en retrait préventif dans l'attente de trouver et préparer une affectation temporaire.

Retrait préventif

La travailleuse enceinte ou qui allaite est mise en retrait préventif lorsque des dangers sont toujours présents dans le milieu de travail. La travailleuse reçoit alors des indemnités de la CNESST selon les modalités suivantes :

Catégorie d'employé/entente de travail	5 premiers jours ouvrables à 100%	14 jours calendrier à 90% du salaire net	90% du salaire net pour la période suivante	Différence salaire régulier et 90% du gain maximal admissible
	Payé par l'employeur	Payé par l'employeur	Payé par la CNESST	Payé par l'employeur
Travailleurs	X	X	X	
Policières	X	X	X	X
Répartitrices	X	X	X	

Assignment temporaire

L'assignation temporaire n'est pas nécessaire si votre poste de travail ne comporte pas de risques ou de dangers. Des mesures d'accommodation pourraient toutefois être mises en place (ergonomie du bureau, diminution de la fréquence de certains mouvements, etc.).

Pour la travailleuse dont le poste comporte des risques ou dangers, comme par exemple les policières (risques biologiques, risques d'agression, etc.), l'affectation temporaire sera nécessaire et obligatoire. Les ressources humaines travailleront en collaboration avec les supérieurs immédiats afin d'identifier les tâches que la travailleuse enceinte sera apte à faire et ce, sans danger.

Outre la modification des tâches, il pourrait également y avoir une modification de l'horaire de travail (éliminer les rotations de quart, éliminer les quarts de nuit, nombre d'heures maximale par jour, etc.).

Toutes les recommandations et restrictions médicales se retrouveront sur le formulaire du CISSSO « *Demande PMSD* ».

L'assignation temporaire peut perdurer jusqu'à avis médical contraire ou lorsque l'employeur n'a plus de tâches à offrir à la travailleuse. Au fil de la grossesse, de nouvelles mesures d'accommodation peuvent être appliquées. Le PMSD prend normalement fin 4 semaines avant la date prévue de l'accouchement et la travailleuse devient alors admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Pendant toute la durée de l'assignation temporaire, la travailleuse enceinte est rémunérée par l'employeur et ne subit aucune perte de traitement. L'employeur laisse également la travailleuse de rendre à ses rendez-vous médicaux sans perte de traitement à condition que la travailleuse prenne les mesures nécessaires pour que la prise de rendez-vous ait le moins d'impacts possibles sur son horaire de travail.

Au début de son affectation, la travailleuse enceinte aura l'occasion de discuter avec son supérieur immédiat pour la mise en place de cette affectation et recevra le formulaire « *Affectation temporaire de la travailleuse enceinte ou qui allaite* ».

Les principes convenus de l'assignation temporaire sont les suivants :

- L'assignation temporaire est établie de façon à durer plusieurs mois. La travailleuse a donc une bonne idée des tâches à réaliser pour les mois suivants. L'élimination de « l'inconnu » réduit considérablement les inquiétudes que peut avoir la travailleuse.
- L'assignation temporaire et ses modalités peuvent être révisés par l'employeur selon les besoins. Cette révision se reflètera dans un nouveau formulaire avec l'implication de la travailleuse.
- L'assignation temporaire et ses modalités peuvent être révisés à la demande de la travailleuse pour tous motifs raisonnables (par exemple : apparitions de nouvelles restrictions médicales).
- Les deux parties doivent collaborer pleinement au processus et faire preuve d'ouverture et de flexibilité afin de favoriser la satisfaction des deux parties.
- Le PMSD peut se terminer au maximum au 8^e mois de grossesse (4 semaines avant l'accouchement). Toutefois, il est de la volonté de l'employeur de mettre fin à l'assignation temporaire au début du 3^e trimestre au plus tard.
- La grossesse de chaque femme pouvant être vécue différemment, toutes les situations sont évaluées en tenant compte des facteurs personnalisés.

Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Introduction :

« Le régime québécois d'assurance parentale (RQAP) assure un remplacement de revenu aux parents salariés ou travailleurs autonomes au cours du congé entourant la venue d'un enfant. Il leur assure ainsi une sécurité financière et contribue à faciliter la conciliation du travail et de la famille. »

Le régime RQAP comporte deux régimes distincts :

1. Un régime de base offrant une couverture plus longue (55 semaines de prestations).
2. Un régime particulier dont la durée est plus courte, mais les prestations plus avantageuses financièrement (43 semaines de prestations).

Le RQAP offre des prestations de maternité, de paternité, parentales ainsi que d'adoption.

7

Types de prestations	Régime de base	Régime particulier
Maternité Prestations non partageables	18 semaines 70 % du revenu*	15 semaines 75 % du revenu*
Paternité Prestations non partageables	5 semaines 70 % du revenu*	3 semaines 75 % du revenu*
Parentales Prestations partageables	32 semaines <ul style="list-style-type: none"> ■ 7 premières semaines : 70 % du revenu* ■ 25 semaines suivantes : 55 % du revenu* 4 semaines additionnelles dès que 8 semaines de prestations parentales partageables ont été versées à chaque parent : 55 % du revenu	25 semaines 75 % du revenu* 3 semaines additionnelles dès que 6 semaines de prestations parentales partageables ont été versées à chaque parent : 75 % du revenu
Parentales pour naissance multiple Prestations non partageables	5 semaines à chaque parent 70 % du revenu*	3 semaines à chaque parent 75 % du revenu*

*Le montant de la prestation est calculé selon le pourcentage du revenu hebdomadaire moyen (% du revenu).

Les deux parents doivent choisir le même régime. Le choix du régime est déterminé par le premier des deux parents qui dépose sa demande, ce qui lie l'autre parent, même dans le cas d'une garde partagée. Consultez la page [Date de dépôt d'une demande](#).

Référence : <https://www.rqaq.gouv.qc.ca/fr/travailleur-salarie/grossesse-et-naissance/prestations-pour-enfant-ne-apres-janvier2021>

MB
 [Signature]
 [Signature]

8

MC
 [Signature]
 [Signature]

Prestations de maternité :

Comme le PMSD prend fin quatre (4) semaines avant la date prévue de l'accouchement, vous pourrez faire une demande au RQAP à ce moment-là. Le RQAP prévoit plusieurs modalités pour le dépôt des demandes de prestations que vous pouvez consulter en suivant le lien suivant :

<https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/travailleur-salarie/demarche-relative-a-la-demande-de-prestations/quand-faire-ma-demande>

Il faut retenir que vous pouvez faire votre demande au RQAP d'avance et sans avoir encore obtenu votre relevé d'emploi. Vous pourriez perdre des semaines de prestations si vous tardez à déposer votre demande après avoir cessé de recevoir une rémunération.

Obtenir votre relevé d'emploi

Le technicien à la rémunération pourra produire votre relevé d'emploi après la dernière période de paie où vous aurez reçu une rémunération. Une fois le relevé d'emploi produit électroniquement, il sera acheminé automatiquement au RQAP.

Prestations supplémentaires de l'employeur :

Certaines conventions collectives prévoient de vous verser la différence entre vos prestations du RQAP et le montant correspondant à 90% de votre revenu hebdomadaire net pour un certain nombre de semaines.

Prestations supplémentaires de l'employeur			
Catégorie d'employé	Article de la convention collective	Conditions particulières	Durée
Policiers(ères)	16.05 et 16.10	Salariée régulière Préavis de 2 semaines	15 semaines (maternité) 5 semaines (paternité)
Répartitrices (femmes seulement)	17.05	Salariée régulière à temps complet Préavis de 2 semaines	15 semaines (maternité)
Travailleurs(euses) (femmes seulement)	20.02 c)	Salariée régulière à temps complet Préavis de 2 semaines	15 semaines (maternité)

9

Cadres et professionnels	5.3		Toute la durée du congé de maternité ou de paternité
Cadres supérieurs	5.3	Ne doit pas avoir de coûts additionnels si durée plus longue	Toute la durée du congé de maternité ou de paternité
Officiers de direction de la Sécurité publique (femmes seulement)	6.3	Préavis de 2 semaines	15 semaines

Pour vous prévaloir de cet avantage, il faut présenter une demande au Service des ressources humaines et vous devrez fournir vos talons de prestations du RQAP.

Allaitement

Lorsque vos prestations du RQAP viennent à échéance, vous devez prendre rendez-vous avec votre médecin afin qu'il puisse émettre un nouveau *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* énonçant les dangers pour votre enfant allaité.

Sur réception de ce certificat et des recommandations médicales, l'employeur devra une fois de plus vérifier la disponibilité d'une affectation temporaire répondant aux recommandations du médecin.

La CNESST pourrait vous demander de remplir une déclaration d'allaitement pendant votre période d'allaitement.

MB
 ad
 J.J.

MC
 mbf
 36

Cotisations au régime de retraite et à l'assurance collective

	Régime de retraite	Assurance collective
Pendant l'assignation	Vous continuez d'être rémunérée par l'employeur et vous payez toutes vos déductions et cotisations habituelles.	Vous continuez d'être rémunérée par l'employeur et vous payez toutes vos déductions et cotisations habituelles.
Pendant le retrait préventif	Policière : Vous continuez d'être rémunérée par l'employeur et vous payez toutes vos déductions et cotisations habituelles.	Policière : Vous continuez d'être rémunérée par l'employeur et vous payez toutes vos déductions et cotisations habituelles.
	Autre : Vous êtes rémunérée directement par la CNESST. Vous payez votre partie des cotisations avec entente avec les Finances.	Autre : Vous êtes rémunérée directement par la CNESST. Vous payez votre partie des cotisations avec entente avec les Finances.
Pendant que vous recevez les prestations du RQAP	Vous êtes rémunérée directement par le RQAP. Vous payez votre partie des cotisations avec entente avec les Finances.	Vous êtes rémunérée directement par le RQAP. Vous payez votre partie des cotisations avec entente avec les Finances.

MB
 [Signature]
 J
 SA

MC
 [Signature]
 36

Annexes

Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite – à titre indicatif

CSST		CERTIFICAT VISANT LE RETRAIT PRÉVENTIF ET L'AFFECTATION DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE	
Remplir à l'aide d'un stylo ou d'un stylo à pointe dure en appuyant fortement			
A - Identification de la travailleuse et objet de la consultation			
Nom et prénom de la travailleuse		N° de dossier CSST de la travailleuse	
Adresse		N° d'assurance maladie	
		N° d'assurance sociale	
N° de consultation		Code postal	
Catégorie de la travailleuse	Statut	Date prévue de l'accouchement	Adresse(s) de la travailleuse
Nom des enfants appartenant par la travailleuse		Signature de la travailleuse	
B - Identification du lieu de travail et description de l'emploi de la travailleuse			
Nom et adresse de l'employeur			
Adresse du lieu de travail		Code postal	
Fonction de travail et description de la travailleuse effectuée aux dates		Titre de l'emploi	
Nom et fonction de la personne avec qui l'on peut communiquer dans l'entreprise		N° de téléphone	
C - Consultation obligatoire en vertu de la loi			
Le médecin responsable des services de santé de l'employeur et/ou le médecin de l'Institut de santé			
Nom du médecin consulté		N° de téléphone	
Date de la consultation		N° de consultation	
Précédents de l'emploi de consultation		Date	
D - Rapport médical			
Écrire avec précision sur les conditions de travail constatées dans l'entreprise pour l'arrêt de travail et les mesures à prendre à l'égard de la travailleuse à l'arrêt de son état de grossesse.			
Écrire que la travailleuse est apte (complètement) à reprendre son travail? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non		IMPORTANT Pour l'arrêt de travail, le certificat doit être signé par le médecin responsable des services de santé de l'employeur et/ou le médecin de l'Institut de santé.	
E - Attestation			
J'atteste que les conditions de travail de la travailleuse comportent des dangers physiques pour elle-même, à moins de son état de grossesse, ou pour l'enfant à naître ou allaité.		Pour les cas de grossesse toxémiq...	
Médicins (Nom et fonction de l'employeur)		N° de téléphone	
Signature		Date de remise de certificat à la travailleuse	
Suggestion(s) à l'employeur pour faciliter l'affectation (conditions de travail et tâches à modifier).			
Le travailleur doit remettre ce certificat à son employeur. Toutefois, l'absence de suggestion s'ajoute à l'absence de certificat.			
1189 (01/12)			

Handwritten notes in blue ink:
 MB
 [Signature]
 [Signature]

Handwritten notes in blue ink:
 MC
 [Signature]
 [Signature]

LET-2020-04/POL0000-000

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA MRC DES COLLINES-DE-L'OUTAOUAIS

« L'Employeur »

ET

FRATERNITE DES POLICIERS ET POLICIERES
DE LA MRC DES COLLINES-DE-L'OUTAOUAIS

« La Fraternité »

Options de méthodes de compensation du coût de déplafonnement
par les participants actifs

Articles 8.06, 19.11 et 35

ATTENDU que l'Employeur et la Fraternité sont régis par les dispositions de la convention collective 2017-2021 ;

ATTENDU que les articles 8.06, 19.11 et 35 la convention collective prévoient les modalités de remboursement des participants actifs du coût de déplafonnement du régime de retraite par compensation en jours de formation en emploi de la force ;

ATTENDU que l'Employeur doit obligatoirement offrir à chaque participant actif trois (3) journées de formation en emploi de la force par année en dehors des heures régulières de travail ;

ATTENDU qu'actuellement, aux fins du calcul de la compensation consentie par les participants actifs, chaque journée de formation équivaut à 1,25 jours de travail de 9 heures au salaire de la personne formée ;

ATTENDU que l'application de ce système de compensation présente des difficultés, notamment puisque les heures de formation doivent être dispensées par groupe homogène et que les reprises doivent regrouper les policiers d'une même section ;

ATTENDU que la volonté des parties est de déterminer une méthode de compensation plus efficace pour le remboursement du coût du déplafonnement du régime de retraite ;

ATTENDU que l'article 19.11 de la convention collective est uniquement modifié pour corriger la méthode de compensation ;

LES PARTIES CONVIENNENT DÈS LORS DE CE QUI SUIT :


1. Le préambule fait partie intégrante de la présente ;
2. Les participants actifs devront utiliser comme méthode de compensation le temps supplémentaire effectué (quart de travail en temps supplémentaire, séance de cour, repas non-pris, fin de semaine de garde, etc.). Ainsi, en lieu et place de rémunération pour le temps supplémentaire effectué, les participants actifs pourront comptabiliser 27 heures de temps supplémentaire au taux de 150% aux fins du calcul de compensation et ce, au moment de leur choix durant l'année en cours ;
3. Advenant que le participant actif n'utilise pas ses heures de temps supplémentaire aux fins de compensation, 40.5 heures devront être retirées de ses banques de congés rémunérés


à la fin de l'année. Si le solde des banques des congés rémunérés est insuffisant, l'Employeur déduira les heures manquantes des banques de congés rémunérés de l'année suivante. Si le participant quitte son emploi, il devra rembourser les heures manquantes ;


4. Advenant que le participant actif quitte en cours d'année (démission, retraite, congédiement, etc.), le calcul de compensation sera effectué au prorata des heures travaillées ;
5. Afin de faciliter la comptabilisation des heures de compensation à effectuer annuellement, l'Employeur s'engage à indiquer sur chaque paie des policiers le nombre d'heures de compensation comptabilisées sur les 27 heures requises au taux de 150% (soit 40.5 heures) ;
6. Le participant actif qui ne pourra choisir l'une ou l'autre des options de compensation en raison d'une absence verra ses banques de congés rémunérés dont il dispose débitées. Cependant, le participant actif qui est absent du travail plus de 12 mois consécutif pour cause d'invalidité est dispensé de participer au financement du déplaçonnement pour la durée de son absence qui excède 12 mois.
7. L'article 19.11 (10) continuera de s'appliquer pour les participants actifs en congé sans solde.
8. La MRC s'engage à chaque renouvellement du terme du prêt, à calculer les montants exacts réellement remboursés par les membres actifs et ainsi déterminer le solde réel du prêt à rembourser par les membres de la Fraternité. La présente entente, permettant un remboursement plus rapide par les membres actifs, que l'ancienne modalité de remboursement.


EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ, À CHELSEA, LE 18 décembre 2020.

La MRC des Collines-de-l'Outaouais


Caryl Green
Préfète

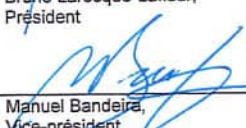

Claude J. Chénier,
Directeur général et secrétaire-trésorier



Yves Chârette
Directeur, Service de sécurité publique



Jacques Thériault pour Jacques Thériault
Directeur, Service des ressources humaines

La Fraternité des policiers et policières de la
MRC des Collines-de-l'Outaouais


Bruno Larocque-Lafleur,
Président


Manuel Bandeira,
Vice-président


Pier-Luc Desmarais
Vice-président


Carole-Anne Rochon
Vice-présidente