



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE CONSEIL DE LA NATION
ANISHNABE DE LAC SIMON

ET

LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 5153

1^{er} avril 2015 au 31 décembre 2016

Exhibit: *National Inquiry into Missing and
Murdered Indigenous Women and Girls*

Location/Phase: Part 2 Regina

Witness: Jean Vicaive

Submitted by: Bernard Jacob

Add'l info: P02P02P0301

Date: JUN 27 2018

Initials

I/D

Entered

13

79

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	But de la convention	3
Article 2	Définitions.....	3
Article 3	Reconnaissance et juridiction	6
Article 4	Droits et fonction de l'employeur.....	6
Article 5	Non-discrimination et harcèlement	7
Article 6	Régime syndical	8
Article 7	Procédure de règlement des griefs.....	10
Article 8	Arbitrage	11
Article 9	Ancienneté.....	13
Article 10	Sécurité d'emploi	17
Article 11	Salaires.....	17
Article 12	Classification.....	19
Article 13	Horaire de travail	20
Article 14	Temps supplémentaire	21
Article 15	Temps requis pour témoigner.....	23
Article 16	Cours, entraînement, exercices	24
Article 17	Vêtements et outils de travail.....	26
Article 18	Santé et sécurité au travail	27
Article 19	Vacances.....	27
Article 20	Jours chômés	30
Article 21	Congés spéciaux et maladie.....	30
Article 22	Mesures disciplinaires	32
Article 23	Comités	33
Article 24	Assurances collectives	34
Article 25	Régime de retraite	34
Article 26	Congé de maternité et de paternité	35
Article 27	Congé sans traitement.....	35
Article 28	Annexes.....	36

Article 29	Validité.....	36
Article 30	Rétroactivité.....	36
Article 31	Durée de la convention.....	37
Annexe A	Liste d'ancienneté des personnes salariées.....	38
Annexe B	Horaire de travail	39
Annexe C	Échelle de salaires.....	40

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention collective a pour but de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre le Conseil de la Nation Anishnabe de Lac Simon, les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation (dont le numéro d'ordonnance est le 10421-U) ainsi que le syndicat qui les représente. Elle vise aussi à établir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun et à régler les problèmes d'application et d'interprétation qui pourraient en découler.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

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

- 2.01 **Affectation temporaire** : affectation de courte durée, à la demande du directeur, d'une personne salariée régulière à un autre poste que le sien en raison de l'absence d'une personne salariée ou d'un surplus de travail.
- 2.02 **Agent à l'essai** : agent de la paix affecté à un poste d'agent régulier à temps plein ou à temps partiel, mais qui n'a pas complété la période d'essai telle que définie à l'article 4.15. Cette personne salariée est assujettie à la convention collective.
- 2.03 **Agent auxiliaire** : agent de la paix embauché à temps plein ou à temps partiel pour effectuer un ensemble de tâches lors d'un surcroît de travail ou d'une absence ainsi que d'un congé accordé en vertu d'une disposition prévue à la convention collective.
- 2.04 **Agent ou agent régulier** : agent de la paix régi et visé par le certificat d'accréditation détenu par le SCFP, section locale 5153, et ce, conformément aux ententes.
- 2.05 **Agent régulier à temps partiel** : agent de la paix qui travaille un nombre d'heures inférieures à celles prévues pour une semaine normale de travail. Les dispositions concernant les avantages sociaux s'appliquent à cette personne salariée.
- 2.06 **Agent régulier à temps plein** : agent de la paix qui travaille habituellement le nombre d'heures prévu pour une semaine normale de travail.
- 2.07 **Ancienneté** : période totale pendant laquelle une personne salariée régulière a été en service continu pour le Service de police, dans une catégorie d'emplois couverts par l'unité d'accréditation, à compter du premier jour de

sa période d'essai. L'ancienneté d'une personne salariée auxiliaire se calcule en heures rémunérées.

2.08 Conjoint, ont le statut de conjoint les personnes suivantes :

- a) les personnes qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) les personnes vivant maritalement et étant les parents d'un même enfant;
- c) les personnes de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

2.09 Conseil : le Conseil de la Nation Anishnabe de Lac Simon agissant à titre d'employeur.

2.10 Constables spéciaux : Les personnes salariées ayant le titre de constables spéciaux sont considérées comme étant « agents » au sens de cette convention collective.

2.11 Directeur : directeur du Service de police de Lac Simon.

2.12 Enquête : est la procédure représentant l'ensemble des actes accomplis par un agent ou un enquêteur à la demande du directeur afin, notamment, dans le but de constater les infractions et de rassembler la preuve, jusqu'à ce que le dossier et les suspects soient transmis aux tribunaux en vue de l'ouverture de poursuites criminelles et pénales. Les enquêtes sont confiées à un enquêteur ou un agent désigné lorsque le directeur juge que cette tâche ne peut être réalisée dans le cadre de travail normal d'un agent régulier en raison de l'ampleur de la tâche.

2.13 Fonction : occupation habituelle et régulière d'une personne salariée.

2.14 Grief : toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

2.15 Jour normal : un jour de prestation normale de travail prévu à l'horaire régulier.

2.16 Jours ouvrables : les jours ouvrables s'étendent du lundi au vendredi inclusivement et en excluant les jours fériés.

2.17 Liste d'ancienneté : liste contenant les noms des personnes salariées régulières temps plein, des personnes salariées régulières à temps partiel et des constables spéciaux. Cette liste indique aussi l'ancienneté, le statut et le poste des personnes salariées.

- 2.18 **Liste de rappel** : liste sur laquelle apparaît le nom des personnes salariées en mise à pied, des agents réguliers et des agents auxiliaires.
- 2.19 **Période d'essai** : période de travail sans bris du lien d'emploi de cinq cents (500) heures durant laquelle le Conseil évalue la capacité de la personne salariée à rencontrer les exigences normales du poste.
- 2.20 **Poste** : ensemble des tâches et de responsabilités qui sont remplies et assumées par une personne salariées selon une description d'emploi.
- 2.21 **Poste régulier** : poste à temps plein ou à temps partiel, affiché comme tel, que le Conseil décide de combler.
- 2.22 **Promotion** : nomination d'une personne salariée à un emploi régi par cette convention, appartenant à une classe de rémunération supérieure à celle de l'emploi auquel elle avait été antérieurement nommée.
- 2.23 **Promotion préférentielle** : la promotion préférentielle est une promotion qui favorise un candidat autochtone dans le cas où les candidats à une promotion répondent également aux exigences du poste à pourvoir.
- 2.24 **Rappel** : action de rappeler au travail une personne salariée ayant fait l'objet d'une mise à pied.
- 2.25 **Remplacement temporaire** : poste que le Conseil décide de combler en raison de l'absence d'une personne salariée régulière.
- 2.26 **Rétrogradation** : nomination d'une personne salariée régie par cette convention, appartenant à une classe de rémunération inférieure à celle de l'emploi auquel elle avait été antérieurement nommée.
- 2.27 **SCFP** : le Syndicat canadien de la fonction publique
- 2.28 **Service continu** : période totale pendant laquelle une personne salariée a été en service continu pour le Service de police dans des emplois couverts par l'unité d'accréditation, à compter du premier jour de son emploi.
- 2.29 **Syndicat** : Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5153.
- 2.30 **Unité de négociation** : l'unité de négociation décrite au certificat d'accréditation 10421-U.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.02 Le Conseil reconnaît que le syndicat est le seul et unique agent négociateur aux fins de représenter les personnes salariées et conclure toute convention collective en leur nom.

3.03 Les conseillers techniques du SCFP peuvent assister, sur demande du syndicat, à toutes les rencontres entre les parties ayant pour fin l'application des présentes et ses résultantes.

Chacune des parties peut être assistée de toute personne-ressource nécessaire, pour toutes discussions entre les parties ou négociation de la convention collective.

Le Conseil convient d'accorder libre entrée sur son territoire, et dans les bureaux du Service de police au représentant accrédité du SCFP, après que le représentant du Conseil en soit informé, aux fins de s'entretenir avec les membres du syndicat, et ce, en tout temps jugé à propos par le syndicat, sans toutefois nuire aux opérations d'urgence du Service de police.

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

3.04 La présente a pour effet de rendre nulle toute entente individuelle antérieure ou postérieure à la présente convention collective.

3.05 Sauf dans une situation d'urgence, toute personne qui n'est pas visée au certificat d'accréditation n'exécute pas les tâches normalement remplies par les membres de l'unité d'accréditation.

3.06 Pour les fins d'application et d'interprétation de la présente convention collective, le genre masculin comprend et inclut le genre féminin en tenant compte du contexte, et vice-versa.

ARTICLE 4 DROITS ET FONCTION DE L'EMPLOYEUR

4.01 Le syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif du Conseil de gérer, diriger et d'administrer les affaires du Service de police dans le cadre des dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 5 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

- 5.01 **Le Conseil** et le syndicat reconnaissent que toute personne a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tel qu'affirmé dans la Charte canadienne des droits et libertés.
- 5.02 **Le Conseil** convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne salariée, en pleine égalité des droits et libertés, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens des lois applicables.
- 5.03 Aux fins de l'application de la **présente convention collective**, ni le **Conseil**, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, ni l'une des personnes salariées visées n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de son lieu de résidence, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelques moyens pour pallier à son handicap, qu'elle ait un lien de parenté avec quelque personne salariée que ce soit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou les lois applicables.

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

Le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique sont des atteintes à l'intégrité morale et physique d'une personne. Le Conseil et le syndicat s'engagent à mettre toutes les mesures nécessaires, seul ou en partenariat, afin de prévenir et d'éliminer ces formes de harcèlement.

Le français est la langue habituelle de travail. Rien n'empêche le conseil de mettre en place des mesures pour favoriser l'apprentissage et l'usage de l'algonquin au Service de police.

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

De plus, l'employeur peut mettre en place un programme pour favoriser l'apprentissage et l'usage de l'algonquin pour les personnes salariées intéressées et volontaires.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 La personne salariée membre en règle du syndicat au moment de la signature de la convention et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat comme condition du maintien de leur emploi.
- 6.02 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du syndicat à l'embauche, à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.
- 6.03 Le Conseil déduit, de la paie hebdomadaire de toute personne salariée régie par la convention, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat et le remet au trésorier de ce dernier, par dépôt direct, au cours de la troisième semaine de chaque mois, pour le mois précédent. Le syndicat donne un avis de trente (30) jours de tout changement du montant de cotisation.
- Le Conseil fournit mensuellement au trésorier du syndicat une liste des personnes salariées indiquant le numéro de paie, le nom, le titre de son emploi, le nombre de semaines de cotisation, la rémunération brute et le montant payé par chaque personne salariée.
- Le Conseil transmet sur demande écrite du syndicat toutes les listes disponibles utiles au syndicat, telles que la liste des personnes salariées par ordre alphabétique comprenant le nom, prénom, adresse personnelle, date d'entrée, ancienneté et le poste occupé.
- 6.04 Le syndicat a le droit d'afficher dans les services du Conseil, sur les tableaux fournis par ce dernier, les communications relatives aux activités syndicales.
- 6.05 Le Conseil transmet au syndicat une copie de toutes les résolutions adoptées au Conseil lorsque les sujets traités sont en lien direct ou indirect avec le Service de police, à l'exception des sujets traitant des relations de travail des employés non visés par le certificat d'accréditation.
- 6.06 Tout membre du syndicat, choisi pour participer à des activités syndicales ou pour voir à l'administration courante des affaires du syndicat et qui requiert une ou des absences, est autorisé, sous réserve du paragraphe suivant, à quitter son travail sans perte de salaire et de traitement, à la condition d'en informer le directeur, cinq (5) jours avant son départ. Ces congés peuvent

être d'une demi-journée et le Conseil doit accorder un minimum de cent (100) heures d'absence par année de convention.

Il est entendu que ces absences ne doivent pas nuire à la sécurité de la communauté. Dans un tel cas, les autres personnes salariées doivent d'abord être rappelées au travail.

6.07 Les représentants du syndicat sont rémunérés et ne subissent aucune perte de salaire et de traitement lorsqu'ils assistent aux séances d'un comité conjoint prévu à la convention.

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

6.08 Distinctement des dispositions prévues à l'article 6.06, les représentants du syndicat sont rémunérés et ne subissent aucune perte de salaire et de traitement dans les situations suivantes :

a) à trois (3) représentants de l'unité de négociation pour assister aux rencontres avec les représentants du Conseil lors de la négociation de la convention collective. De plus, sur demande raisonnable et dans la mesure du possible, le Conseil libère avec rémunération, et ce, jusqu'à un maximum de vingt (20) jours au total, trois (3) membres du comité de négociation pour la préparation et l'étude, préalablement et au cours de la négociation de la convention collective;

b) à un (1) représentant de l'unité de négociation pour discuter des griefs avec les représentants du Conseil et pour assister aux séances d'arbitrage de griefs, s'il y a lieu;

c) à un (1) représentant du syndicat pour accompagner une personne salariée convoquée pour une mesure disciplinaire.

6.09 Le représentant du syndicat, dont la présence est requise lors d'une réunion d'un comité conjoint ou lors d'un arbitrage prévu à la convention, obtient un congé sans perte de salaire et de traitement pour le temps nécessaire et raisonnable à son assistance, à son audition ou comparution.

6.10 Le Conseil accorde un congé sans perte de salaire et de traitement à un (1) représentant du syndicat convoqué pour participer ou assister aux auditions devant le Conseil canadien des relations industrielles ou un de ses commissaires lorsque le syndicat est convoqué par l'une ou l'autre partie.

6.11 Pour toute autre absence syndicale non prévue à la présente, le salaire et le traitement de la personne salariée peuvent être maintenus sur demande du syndicat. Si le salaire est maintenu, le syndicat rembourse au Conseil le salaire versé à la personne salariée concernée.

- 6.12 La personne salariée régulière en congé syndical prévu au présent article bénéficie des avantages prévus à la convention.
- 6.13 Le représentant du syndicat désigné peut, durant les heures de travail et sans perte de salaire et de traitement, accompagner une personne salariée lors de la présentation d'un grief ou pour discuter avec le représentant du Conseil en tout temps, sans toutefois nuire aux urgences du Service de police.
- 6.14 La personne salariée, seule ou accompagnée d'un représentant du syndicat, peut consulter son dossier personnel en s'adressant au représentant du Conseil. Le représentant syndical s'engage à respecter la confidentialité des informations de nature personnelle.
- 6.15 Le Conseil consent à accommoder le syndicat pour lui permettre de voir à ses activités syndicales. Il fournit un tableau pour l'usage du syndicat. Les parties conviennent que le syndicat peut utiliser un local adéquat pour lui permettre de tenir ses assemblées, le tout sous réserve de leur disponibilité.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 7.01 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible et de bonne foi. Toute personne salariée qui se croit lésée dans ses droits doit, avant de soumettre un grief, tenter de régler la mésentente avec son supérieur immédiat, accompagnée si elle le désire de son représentant syndical.
- 7.02 À défaut d'entente, un représentant désigné du syndicat peut formuler un grief, en suivant la procédure décrite au présent article, au nom de toute personne salariée ou groupe de personnes salariées.
- 7.03 Dans tous les cas de griefs, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

a) Première étape

Le syndicat soumet le grief par écrit au représentant du Conseil dans les soixante (60) jours de calendrier de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance des faits donnant lieu au grief.

Le représentant du Conseil, suite à la réception du grief, rend sa décision dans les trente (30) jours ouvrables suivant la soumission du grief et en avise la personne salariée et le syndicat par écrit.

b) Deuxième étape

Si la décision du représentant du Conseil n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis directement à l'arbitrage, selon les dispositions prévues à l'article 8.

- 7.04 Après la soumission d'un grief, conformément au présent article, un représentant syndical peut, accompagné du plaignant ou non, rencontrer le représentant du Conseil afin d'étudier le grief et tenter de le régler.
- 7.05 Le syndicat peut soumettre un grief au nom d'une ou de plusieurs personnes salariées en se conformant à la procédure prévue au présent article.
- 7.06 Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée du fait d'être impliquée dans un grief.
- 7.07 Les délais prévus par la présente convention sont de rigueur, mais peuvent être prolongés par un accord écrit et signé par le directeur des ressources humaines et un officier mandaté par le syndicat.
- 7.08 Dans le calcul de tout délai stipulé à la présente convention, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.
- 7.09 Dans le cas d'un grief relatif à une suspension, un congédiement ou une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe au Conseil.
- 7.10 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.
- 7.11 Lorsqu'un grief est accueilli par le Conseil ou qu'un règlement intervient entre les parties et qu'il y a un remboursement monétaire, le taux d'intérêt légal courant sur le montant dû à compter du dépôt du grief et jusqu'au moment de l'accueil ou du règlement devra s'ajouter au montant réel dû. Le paiement devra s'effectuer dans les trente (30) jours.
- 7.12 Le Conseil peut soumettre un grief au syndicat en suivant la procédure prévue au présent article. Dans un tel cas, les mêmes éléments, étapes et délais s'appliquent.

ARTICLE 8 ARBITRAGE

- 8.01 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 7, le syndicat pourra décider de recourir à l'arbitrage, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant l'expiration des délais prévus à l'article 7. Dans lequel cas, le syndicat signifie par écrit son intention au Conseil.

- 8.02 Les parties tentent, dans les trente (30) jours suivant l'avis d'arbitrage, de s'entendre sur le choix d'un arbitre. Lorsqu'il y a entente sur le choix d'un arbitre, les parties ont dix (10) jours pour signifier à l'arbitre sa désignation.
- À défaut d'entente, une demande est faite dans les dix (10) jours suivants, au Conseil canadien des relations industrielles, afin d'en nommer un d'office.
- 8.03 En matière de griefs, la juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention, sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.
- Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, cette somme porte intérêt au taux légal prévu au Code canadien du travail et s'ajoute au montant réel dû, et ce, à compter du dépôt du grief.
- Dans un tel cas, le Conseil doit verser ce montant à la personne salariée, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre.
- 8.04 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- a) rétablir les droits de la ou des personnes salariées concernées avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation des dommages auxquels la personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention, en tenant compte du salaire et de toute compensation que la personne salariée a pu recevoir entre-temps.
- 8.05 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit tenir la première audience dans les vingt-huit (28) jours de la date à laquelle le grief lui a été référé et il doit, autant que possible, rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours suivants la date de la fin de l'audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties.
- 8.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à cinquante pour cent (50 %) par le Conseil et cinquante pour cent (50 %) par le syndicat.
- Cependant, lorsqu'il y a annulation, désistement ou demande de remise, la partie qui en est responsable assume la totalité des frais liés, à moins d'une entente différente entre les parties.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01 Toute nomination, promotion, promotion préférentielle, mutation et affectation temporaire est accordée à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences normales du poste. Si le Conseil décide de ne pas combler un poste, il doit le remplacer par un poste de même niveau ou de niveau supérieur dans les trente (30) jours de la vacance de celui-ci. En cas de désaccord, le différend est référé au comité de relations de travail prévu à l'article 23.03.

Tout poste vacant que le Conseil décide de combler est affiché à l'interne pendant dix (10) jours ouvrables. Le Conseil peut, s'il le juge à propos, procéder à l'affichage externe en même temps que l'affichage interne. L'affichage interne est prépondérant.

9.02 La surqualification ne peut être un critère pour disqualifier une personne salariée qui postule à un poste.

9.03 Les mises à pied sont effectuées par ordre inverse d'ancienneté (celui ayant le moins d'ancienneté est d'abord mis à pied). Les rappels sont effectués en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté.

Dans ces deux cas, la personne salariée doit pouvoir satisfaire aux exigences d'emploi

9.04 Les exigences de l'emploi sont déterminées par celles qui sont contenues à la description de l'emploi et par ce qui est généralement et normalement demandé par le type d'emploi.

9.05 Il y a un poste vacant au sens de la convention :

- a) lorsqu'un poste d'agent régulier, d'enquêteur, de superviseur ou de tout autres postes convenus entre les parties, à temps plein ou à temps partiel est créé ou;
- b) lorsqu'une personne salariée régulière quitte de façon définitive son emploi par suite de sa démission, de sa destitution, de son invalidité permanente, de sa retraite ou de son décès et que le poste n'est pas aboli par le Conseil dans les trente (30) jours suivants la vacance du poste.

Le Conseil informe par écrit le syndicat de chacun des départs et des implications qui en résultent.

9.06 Un poste vacant est comblé, après affichage, par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences normales du poste

9.07 Nonobstant ce qui précède, un poste vacant doit être d'abord comblé par

affectation temporaire. Dans ce cas, le Conseil considère dans l'ordre les cas suivants pour des postes de même classe ou de classe inférieure en tenant compte de la qualification et de l'ancienneté :

- a) la personne salariée régulière déclarée incapable de remplir son emploi pour des raisons médicales ou physiques, mais qui est apte à accomplir l'emploi;
- b) la personne salariée mise à pied;
- c) la personne salariée régulière ayant demandé un remplacement, c'est-à-dire ayant demandé d'être affecté à un poste de travail à l'intérieur d'un même emploi.

Cette affectation temporaire est effectuée sans affichage, mais après entente en comité de relations de travail.

- 9.08 Le fait de ne pas postuler un poste vacant n'affecte pas le droit d'une personne salariée de postuler tout poste vacant dans le futur.
- 9.09 La personne salariée régulière nommée à un poste vacant ou à un nouveau poste est soumise à une période d'essai de cinq cents (500) heures. Si, au cours ou à l'expiration de cette période, la personne salariée demande à retourner à son poste antérieur ou si le Conseil juge que la personne salariée ne remplit pas à sa satisfaction les tâches inhérentes à ce poste, celle-ci réintègre son ancien poste et les personnes salariées déplacées suite à ce mouvement de personnes reprennent leurs postes.
- 9.10 La personne salariée auxiliaire nommée à un poste régulier est soumise à la période d'essai prévue à l'article 4.15. Cependant, si la personne salariée est nommée au poste qu'elle occupe, sa période d'essai est réduite du nombre d'heures dans ce poste. Cette période ne peut être inférieure à la période mentionnée à la clause 9.09. Si, au cours ou à l'expiration de cette période, le Conseil juge que la personne salariée ne remplit pas à sa satisfaction les tâches inhérentes à ce poste, celle-ci reprend son statut de personne salariée auxiliaire.
- 9.11 Le poste vacant à combler doit être octroyé dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la période d'affichage interne. Le Conseil informe le syndicat du candidat choisi.
- 9.12 Une personne salariée qui, sans avoir quitté le service du Conseil, revient dans l'unité d'accréditation après en avoir été exclue moins de douze (12) mois pour cause de remplacement, conserve et accumule son ancienneté pour le temps exclu de l'unité.

9.13 Advenant qu'une personne salariée régulière soit trouvée inapte à remplir son emploi, son cas est soumis au comité de relations de travail qui, nonobstant les autres dispositions de l'article 9, peut recommander l'affectation de ladite personne salariée à un emploi compatible avec son état médical et physique.

9.14 Compte tenu des nécessités du service, le Conseil peut affecter temporairement une personne salariée, pour une période n'excédant pas trente (30) jours. Cette affectation se fait en tenant compte des qualifications et de l'ancienneté.

La personne salariée régulière qualifiée ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite en suivant l'ordre d'ancienneté. Dans le cas de refus, le Conseil choisit la ou les personnes salariées régulières ayant le moins d'ancienneté, compte tenu de leurs qualifications au regard de l'affectation.

9.15 Les absences prévues à la présente convention, n'interrompent pas l'ancienneté en autant que la personne salariée ait complété la période d'essai prévue à la convention.

9.16 Une personne salariée perd son ancienneté :

- a) si elle est congédiée pour cause;
- b) si elle quitte le Conseil de son plein gré;
- c) si la personne salariée auxiliaire ou la personne salariée en mise à pied ne travaille pas pour le Conseil pour une période excédant vingt-quatre (24) mois, à l'exception de l'absence pour cause d'accident ou de maladie imputable au travail;
- d) lorsque la personne salariée, ayant été mise à pied et rappelée au travail sur un poste régulier par lettre recommandée à sa dernière adresse connue par le Conseil, ne revient pas au travail dans les cinq (5) jours de la réception de la lettre recommandée ou du retour de la lettre de l'expéditeur;
- e) si elle est absente de son travail pour une cause de maladie ou d'accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois ou la durée de son ancienneté, la plus courte des deux périodes, à moins d'entente contraire entre les parties. Cette clause exclut les lésions professionnelles;
- f) lorsque la personne salariée s'absente sans autorisation ou sans raison valable pour plus de trois (3) jours de travail cédulés consécutifs.

9.17 La personne salariée conserve son ancienneté acquise avant la signature de la convention collective. Dans les cas d'erreurs, les corrections nécessaires sont effectuées quant à son ancienneté et son statut.

9.18 Le premier lundi de chaque mois, le Conseil affiche au tableau syndical la liste d'ancienneté contenant le nom de chaque personne salariée, son ancienneté et son statut.

9.19 Les rappels au travail des personnes salariées ayant le statut de personnes salariées à temps partiel ou de personnes salariées auxiliaires s'effectuent selon l'ordre d'ancienneté de la liste rappel

La personne salariée ayant le statut de personne salariée auxiliaire est mise à pied lorsque son emploi est terminé, et ce, sans égard à son ancienneté. À la demande de la personne salariée auxiliaire mise à pied, le Conseil est tenu de la rappeler au travail dans les sept (7) jours de la date de sa demande, si une personne salariée ayant le statut de personne salariée auxiliaire qui occupe un même poste ayant moins d'ancienneté qu'elle est au travail.

9.20 Dans le cas où une personne salariée auxiliaire est affectée temporairement au remplacement d'une personne salariée absente, la personne salariée auxiliaire sera maintenue sur ce poste jusqu'au début de la semaine régulière de travail suivant la date où la personne salariée absente redevient apte au travail.

9.21 Les rappels au travail des personnes salariées auxiliaires se font par téléphone. La personne salariée doit informer le plus tôt possible le représentant du Conseil de tout changement de numéro de téléphone.

Si la personne salariée n'est pas disponible, le poste est rempli par la personne salariée auxiliaire suivant sur la liste d'ancienneté, et la personne salariée auxiliaire non au travail ayant le plus d'ancienneté conserve son droit de rappel pour le prochain poste disponible.

9.22 La personne salariée auxiliaire a droit à un préavis écrit d'au moins cinq (5) jours ouvrables en cas de mise à pied, sauf dans les cas suivants :

- a) si son embauche est de cinq (5) jours ouvrables ou moins et qu'elle en est avisée;
- b) si, lors de son rappel au travail, un avis écrit donnant la durée de son embauchage lui est remis ou transmis.

- 9.23 Lorsqu'une personne salariée auxiliaire accomplit l'équivalent de trente (30) semaines normales de travail à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, une analyse est faite par le comité de relations de travail relativement à la nécessité d'ouvrir un poste régulier. Toutefois, le travail effectué par la personne salariée auxiliaire pour suppléer à l'absence d'une personne salariée en congé syndical, en congé de maladie ou accident de longue durée, en congé de maternité, en congé sans rémunération, n'est pas inclus dans le calcul. Il en va de même pour la personne salariée auxiliaire qui remplace une personne salariée déplacée suite à une absence pour les raisons ci-haut mentionnées.

ARTICLE 10 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 10.01 Le nombre de postes couvert par le certificat d'accréditation sera au minimum celui prévu dans l'entente sur la prestation des services policiers de la communauté de Lac Simon.
- 10.02 Aucune personne salariée régulière ne peut être mise à pied, ni subir une baisse de salaire par suite de modifications apportées à sa fonction ou à l'occasion de changements dans les procédés de travail, de changements techniques ou technologiques.
- 10.03 Dans le cas d'une annexion, de transformations dans les structures administratives ou constitutionnelles du Conseil ou d'un changement des structures juridiques du Conseil, ce dernier convient, de concert avec le syndicat, de tout mettre en œuvre afin de protéger les droits des personnes salariées dans de telles nouvelles structures.
- Le Conseil ne se servira pas de contrats à forfait comme moyen de diminuer ou de limiter le nombre de personnes salariées régies par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat au moment de l'attribution de tels contrats.

ARTICLE 11 SALAIRES

- 11.01
- a) La période de paie est de deux (2) semaines du dimanche de la première semaine au samedi inclusivement de la deuxième semaine;
 - b) Les personnes salariées sont payées le jeudi de la deuxième semaine qui suit la période de paie, par dépôt direct, à l'institution bancaire de leur choix;
 - c) Si le jeudi est chômé, les personnes salariées sont payées le jour ouvrable précédent.

- 11.02 Le Conseil remet à la personne salariée, avec son relevé de paie, un état du salaire et des retenues sur lequel on trouve les mentions suivantes :
- a) la date de la paie;
 - b) le nombre d'heures et le montant payé pour le travail régulier;
 - c) le nombre d'heures et le montant payé pour le travail supplémentaire;
 - d) les primes;
 - e) le montant détaillé des déductions;
 - f) le montant net versé.

Le Conseil inscrit sur l'état des revenus (relevé 1 ou T4) la cotisation syndicale fixée par le syndicat et retenue sur la paie hebdomadaire ainsi que la prime payée par la personne salariée pour l'assurance médicaments.

- 11.03 Toute personne salariée, qui est mise à pied, congédiée, ou qui quitte son emploi de son plein gré, doit recevoir dans les quinze (15) jours le salaire et les avantages qui lui sont dus.

- 11.04 La correction des erreurs dans la paie de toute personne salariée se fait au plus tard à la paie suivante, sans préjudice au droit du Conseil de faire des avances salariales et de retenir ou de recouvrer en tout temps, de façon raisonnable, les montants payés en trop.

Avant de réclamer à la personne salariée des montants qui lui ont été versés en trop, le directeur des ressources humaines lui transmet un état détaillé de ces montants et doit s'entendre avec lui sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre le directeur des ressources humaines et la personne salariée sur le mode de remboursement, le directeur des ressources humaines ne peut retenir, par période de paie, plus de dix dollars (10,00 \$) par cent dollars (100,00 \$) de dette initiale sans excéder trente pour cent (30 %) du traitement brut.

- 11.05 La personne salariée affectée temporairement, à la demande du Conseil, à un autre emploi couvert par la présente convention collective :

- a) inférieur : conserve le salaire de son emploi;
- b) supérieur : obtient le salaire de l'autre emploi.

- 11.06 La personne salariée a droit à l'avancement d'échelon à sa date anniversaire d'ancienneté, à la condition qu'elle n'ait pas atteint l'échelon maximum de sa classe.

- 11.07 L'agent qui remplace un cadre pour une journée et plus, a droit à une indemnité forfaitaire de dix pour cent (10 %) de son salaire pendant cette période de remplacement.

11.08 Les salaires sont ceux apparaissant à l'annexe C.

11.09 **Prime de nuit**

La personne salariée bénéficie d'une prime de nuit pour chaque heure comprise entre 19 h et 7 h prévue à l'horaire régulier ou travaillé en temps régulier, et ce, y compris les périodes où la personne salariée est absente lorsqu'elle est rémunérée en fonction des dispositions de sa convention collective et des lois et ententes applicables. La prime est la suivante :

Entre le 1^{er} janvier 2014 et 31 décembre 2014 : 1,50 \$ l'heure

Entre le 1^{er} janvier 2015 et 31 décembre 2015 : 1,50 \$ l'heure

Entre le 1^{er} janvier 2016 et 31 décembre 2016 : 2,00 \$ l'heure

Cette prime est admissible aux dispositions prévues à l'article 25 de la présente.

ARTICLE 12 CLASSIFICATION

12.01 La classification des emplois est celle apparaissant à l'annexe C de la présente convention collective.

Chaque personne salariée reçoit le salaire selon sa classification prévue à l'annexe C de la présente convention collective.

12.02 Si, au cours de la durée de cette convention, une fonction n'est pas prévue dans la classification de la présente convention collective, les parties se rencontrent pour en négocier le salaire.

À défaut d'entente, le Conseil détermine le salaire, et le syndicat peut recourir à la procédure de règlement de griefs. L'arbitre unique pourra évaluer l'emploi pour fixer le salaire.

12.03 La personne salariée, qui prétend que les attributions dont l'exercice est exigé par le Conseil de façon principale et habituelle sont différentes de celles prévues à la fonction, peut recourir à la procédure de règlement de griefs aux fins de faire réévaluer son emploi. Elle doit toutefois soumettre préalablement son cas au comité de relations de travail.

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

12.04 Lors de l'engagement de nouvelles personnes salariées, le Conseil peut reconnaître, après vérification, l'expérience antérieure pertinente ainsi que les années de scolarité additionnelles à celles exigées.

ARTICLE 13 HORAIRE DE TRAVAIL

13.01 Semaine régulière

Les agents qui assurent la sécurité sur le territoire de la Nation Anishnabe de Lac Simon et dont l'horaire de travail est rotatif sont répartis au sein de deux (2) équipes. La semaine régulière de travail est de 84 heures, par période de deux (2) semaines. La journée de travail est de douze (12) heures. L'horaire de travail apparaît à l'annexe B et peut être amendé après entente entre les parties. Les périodes de travail sont du dimanche au samedi.

13.02 Période de repas

- a) La personne salariée à droit, au cours de son quart de travail, à une (1) heure rémunérée à l'intérieur de chaque période de six (6) heures.
La personne salariée appelée à travailler en continuité avec sa journée régulière de travail en temps supplémentaire a droit à une (1) heure rémunérée à l'intérieur de chaque période de quatre (4) heures excédentaires.
Durant cette période, elle demeure disponible.
- b) La personne salariée répartit à son gré les heures de repas au cours de sa période de travail.
- d) La personne salariée peut prendre son repas à l'heure et à l'endroit de son choix. Toutefois, elle doit être disponible à répondre en tout temps à une situation d'urgence.
- d) Un réfrigérateur est mis à la disposition des personnes salariées.
- e) Dans la mesure du possible, l'heure du repas doit être continue. Lorsque l'heure du repas n'a pu être prise ou a été interrompue pour les besoins du service, l'heure ou la partie d'heure non prise est repris le même jour. Le temps non repris à l'intérieur de l'horaire de travail est rémunéré en temps supplémentaire.

13.03 Affichage de l'horaire

L'horaire de travail doit être affiché sur le lieu de travail au minimum quatorze (14) jours à l'avance. S'il y a une modification à l'horaire sept (7) jours ou plus avant le quart de travail modifié, la personne salariée doit en être avisée verbalement. Si la modification a lieu moins de sept (7) jours à l'avance, les heures modifiées et travaillées doivent être rémunérées en temps supplémentaires.

13.04 **Changement d'horaire**

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

L'échange doit être autorisé si le remplaçant est apte à remplir les tâches et les échanges lient seulement les agents entre eux.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.01 Le temps supplémentaire est rémunéré à cent cinquante pour cent (150 %) du taux horaire prévu à l'annexe C.

14.02 La personne salariée est en temps supplémentaire commandé lorsqu'elle est appelée ou retenue en devoir à la demande du Conseil ou lorsqu'elle doit compléter un travail autorisé par le Conseil devant être effectué en continuité avec le début ou la fin de sa journée de travail ou pour toute heure effectuée qui excède son jour normal de travail.

Le temps supplémentaire pour la personne salariée à temps partiel et la personne salariée auxiliaire se définit comme étant toute heure de travail excédant quatre-vingts (80) heures sur une période de deux (2) semaines, tel que décrit en 13.01.

14.03 Une personne salariée appelée ou retenue par l'autorité en devoir en surplus de la journée normale de douze (12) heures est rémunérée et payée pour tout le temps excédant en temps supplémentaire.

14.04 Une personne salariée appelée à revenir en devoir en dehors de ses heures régulières de travail a droit à une rémunération minimale de quatre (4) heures en temps supplémentaire, en plus de ses heures régulières. Le minimum de quatre (4) heures s'applique lorsque l'exécution du travail n'est pas en continuité avec le début ou la fin de sa journée normale de travail.

14.05 Une personne salariée régulière à temps plein appelée en devoir un jour de congé, soit hebdomadaire, soit férié, a droit à un minimum de quatre (4) heures en temps supplémentaire.

14.06 Si une personne salariée est appelée à travailler à l'extérieur de sa journée régulière de travail, et que cela l'empêche de travailler sa journée régulière de travail, les heures cédulées de la journée régulière sont rémunérées comme si elles avaient été travaillées.

- 14.07 Le paiement du temps supplémentaire effectué est versé aux personnes salariées la paie suivant la fin de la période de paie. Toutefois, au lieu d'être rémunérée, la personne salariée peut choisir d'être compensée en temps au taux applicable. Dans ce cas, ces heures sont accumulées dans une banque, jusqu'à concurrence de cent quatre-vingts (180) heures.
- 14.08
- a) Le Conseil répartit les heures supplémentaires en se basant sur la liste d'ancienneté des personnes salariées, à tour de rôle, en l'offrant d'abord à la personne salariée la plus ancienne.
 - b) Lorsqu'une personne salariée refuse du temps supplémentaire à plus de trois (3) reprises, elle est retirée de la liste de tour de rôle pour une période de trois (3) mois.
 - c) Si la liste d'ancienneté des personnes salariées est épuisée, la personne salariée la moins ancienne doit accepter le temps supplémentaire.
 - d) Il est entendu que la notion de tour de rôle ne s'applique pas lorsqu'il y a continuité des tâches au début ou à la fin d'un quart de travail.
- 14.09 Lorsque le Conseil offre du temps supplémentaire en vertu des dispositions de la clause 14,07, on fait d'abord appel à ceux et celles qui sont au travail, ensuite à ceux et celles qui ne sont pas au travail. La personne salariée qui accepte un appel pour temps supplémentaire est tenue d'effectuer ce temps supplémentaire et ne peut se faire remplacer par une autre.
- En dépit de l'article 14.04, les personnes salariées régulières à temps plein en congé hebdomadaire, en congé férié ou en congé de vacances, acceptant volontairement d'effectuer du temps supplémentaire, ont droit à un minimum de quatre (4) heures au tarif de temps supplémentaire stipulé à l'article 14.02.
- 14.10 La personne salariée qui reçoit l'ordre de demeurer en état de disponibilité de service est rémunérée à raison de 25 % du taux horaire régulier pour chaque heure de disponibilité, au taux horaire applicable selon les dispositions du présent article. La personne salariée n'est pas rémunérée pour des heures en disponibilité durant les heures où elle est rémunérée en temps régulier ou supplémentaire.
- 14.11 La période minimale entre deux quarts de travail est de huit (8) heures. Avec l'accord de la personne salariée, cette durée peut être réduite. Cependant, la différence entre la durée réelle entre les deux quarts de travail et huit (8) heures doit être rémunérée en temps supplémentaire.

ARTICLE 15 TEMPS REQUIS POUR TÉMOIGNER

15.01 Vacances annuelles

Lorsqu'une personne salariée, dans l'exercice de ses fonctions, est appelée à témoigner durant ses vacances annuelles, elle doit aviser le directeur du Service de police ou son représentant de fait, dès la réception d'un avis à cet effet. S'il doit se soumettre à cette obligation, l'agent a droit à la rémunération minimale de huit (8) heures par jour. Toutefois, si la convocation par subpoena est annulée dans un délai de moins de soixante-douze (72) heures précédant l'heure de l'audition, l'agent a droit à une rémunération minimale de quatre (4) heures.

15.02 Jours de congé hebdomadaire ou férié

Lorsqu'une personne salariée, dans l'exercice de ses fonctions, est appelée à témoigner un jour de congé hebdomadaire ou lors de la prise d'un jour férié, elle a droit au paiement au taux applicable de toutes les heures effectuées incluant le temps de transport. Elle a cependant droit à la rémunération minimale de quatre (4) heures. La personne salariée est aussi rémunérée pour le temps de transport.

Les personnes salariées appelées à travailler en continuité de leur horaire en temps supplémentaire, si elles font plus de quatre (4) heures de temps supplémentaire, ont droit au temps nécessaire pour manger, sans perte de salaire et de traitement.

15.03 Autre temps et en-dehors des heures régulières de travail

Lorsqu'une personne salariée, dans l'exercice de ses fonctions, est appelée à témoigner en dehors de ses heures régulières de travail et en tout autre temps qu'un jour de congé hebdomadaire, férié ou de vacances, elle a droit à une rémunération minimale de quatre (4) heures. Les agents ont droit à une rémunération minimale de cinq (5) heures s'ils ont travaillé sur l'horaire de la nuit précédente.

15.04 Les personnes salariées appelées à témoigner devant les tribunaux durant une période de congé de maladie ou d'absence pour accident du travail sont considérées comme travaillant de jour, selon leur horaire de travail.

La personne salariée absente en vertu des dispositions relatives au congé parental et qui est convoquée aux endroits prévus à la présente section, a droit à une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux régulier.

15.05 La personne salariée retraitée et la personne salariée appelée à témoigner sur des événements survenus dans l'exercice de ses fonctions alors qu'elle était à l'emploi du Conseil, a droit au paiement au taux régulier de toutes les heures effectuées incluant le temps de transport, calculé au taux horaire que cette personne salariée avait lorsqu'elle a quitté son emploi.

- 15.06 Les indemnités prévues dans la présente section s'appliquent également à toutes les heures nécessaires pour la préparation du témoignage de la personne salariée et elles s'appliquent aussi à la personne salariée appelée à témoigner sans égard au fait qu'elle témoignera ou non devant le tribunal.
- 15.07 Dans le cas où une personne salariée est poursuivie en justice à la suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant qu'agent ou tout autre emploi prévu à la présente, et qu'elle doit se présenter à la cour, le Conseil modifie l'horaire de travail de la personne salariée pour lui permettre d'y assister.
- 15.08 Lors de leur retraite, de leur renvoi, de leur démission ou de leur décès, toutes les personnes salariées ou leurs ayants droit bénéficient du paiement de toute heure demeurant à leur crédit et accumulée en vertu des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 16 COURS, ENTRAÎNEMENT, EXERCICES

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

16.01 Cours et exercices obligatoires

- a) Une personne salariée est tenue de prendre part à tout cours de formation et de perfectionnement ainsi qu'à toute séance d'instruction ou d'exercice de conditionnement physique décrétés par le Conseil. Un délai raisonnable doit être accordé.
- b) Les exercices de conditionnement physique doivent être appropriés à la condition physique et médicale des personnes salariées, suivant leur âge et leur état.
- c) Les cours ou séances d'instruction sont rémunérés au taux de salaire régulier lorsqu'ils ont lieu durant l'horaire régulier.
- d) Chaque année, la personne salariée a droit au paiement de 50 % du coût d'un abonnement annuel dans un centre de conditionnement physique.

Lorsqu'elle n'est pas à l'emploi durant une année entière, elle est payée au prorata du temps travaillé.

16.02 Cours à l'extérieur

La personne salariée conserve son salaire et son traitement lorsqu'elle est en formation.

On lui alloue également une période de temps nécessaire pour un déplacement aller et un déplacement de retour lorsqu'elle suit un cours à l'extérieur du district judiciaire de l'Abitibi. Si le cours est d'une durée supérieure à cinq (5) jours, la personne salariée bénéficie d'une période de temps nécessaire pour un déplacement aller et un déplacement de retour à l'occasion de la fin de semaine.

16.03 a) Les frais de transport et de stationnement de la personne salariée appelée à suivre un cours sont assumés par le Conseil, à moins qu'il fournisse le moyen de transport.

b) Pour la personne salariée utilisant son véhicule personnel, elle est dédommagée avec une compensation de 0,65 \$ par kilomètre.

16.04 Le Conseil rembourse aux agents visés par l'article 16.02 le coût des volumes requis pour les cours.

La personne salariée reçoit également une compensation de dix-huit dollars (18 \$) par journée de cours si le déplacement est pour une durée de plus de vingt-quatre (24) heures.

16.05 Dans le but d'encourager les personnes salariées à acquérir une plus grande compétence, le Conseil s'engage à inventorier les ressources disponibles dans le domaine de la formation policière, à donner des cours, à participer au besoin à la création ou à l'instauration de moyens appropriés de formation et, le cas échéant, à les susciter.

16.06 Lorsqu'une personne salariée, avec l'approbation préalable du directeur du Service de police, suit des cours à l'extérieur du service dans le but, soit de se perfectionner, soit de se préparer à une mutation ou à une promotion éventuelle, le service, sur preuve de succès, lui rembourse les frais d'inscription et de scolarité et les frais d'acquisition des volumes et de la documentation obligatoires lorsqu'il s'agit de cours portant sur les techniques policières.

16.07 Le Conseil rembourse cinquante pour cent (50 %) des frais encourus pour tout cours de formation générale de base. Une approbation préalable est requise.

16.08 Les frais de repas d'une personne salariée en service commandé à l'extérieur du territoire de la Nation Anishnabe de Lac Simon sont remboursés sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 17 VÊTEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL

17.01 Le Conseil fournit aux personnes salariées les articles nécessaires à l'accomplissement de leur fonction dont, entre autres :

- une veste pare-balles
- un bâton télescopique
- une bombonne de poivre de Cayenne
- une arme de service.

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

17.02 À l'embauche, la personne salariée reçoit les vêtements de travail suivants ainsi que toute autre pièce de vêtement ou tout équipement que les parties jugeraient conjointement nécessaire au comité de relations de travail:

- trois (3) pantalons
- un (1) pantalon d'hiver
- trois (3) chemises à manches longues
- trois (3) chemises à manches courtes
- trois (3) chandails de type « T-shirt »
- trois (3) chandails de type « Moc neck »
- un (1) chandail en laine
- un (1) manteau d'hiver
- une (1) tuque
- un (1) cache-cou
- une (1) calotte
- une (1) paire de bottes trois (3) saisons
- une (1) paire de bottes d'hiver
- une (1) paire de gants de Kevlar été
- une (1) paire de gants Kevlar hiver
- trois (3) paires de chaussettes
- trois (3) paires de chaussettes de laine
- une (1) paire d'espadrilles
- un (1) étui de rangement pour arme à feu à la cuisse
- trois (3) paires de chaussettes de vélo *
- un (1) casque de vélo *
- une (1) paire de gants de vélo *
- un (1) pantalon de vélo *

* spécifiques aux personnes salariées
dont la fonction exige l'utilisation d'un vélo

Le Conseil remplace ou répare, à ses frais, tout article fourni qui est usé, endommagé ou qui a disparu dans l'exercice de ses fonctions.

- 17.03 En cas de besoins supplémentaires, une demande peut être adressée au Conseil et est traitée au comité de relations de travail.
- 17.04 Le Conseil remboursera sur présentation de pièces justificatives et de montants raisonnables les vêtements des personnes salariées vêtues en civil.

ARTICLE 18 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 18.01 Le Conseil et le syndicat s'engagent mutuellement à coopérer pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des personnes salariées. Les parties conviennent que les dispositions concernant la santé et la sécurité du Code canadien du travail et que les dispositions applicables de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles de même que les règlements applicables découlant de ces lois soient respectés.
- 18.02 Un comité de santé et de sécurité est formé et il est composé de deux (2) représentants du Conseil et de deux (2) représentants du syndicat. Il se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 18.03 Les fonctions de ce comité sont, entre autres :
- a) d'établir ses propres règles de fonctionnement;
 - b) de participer à l'identification et à l'évaluation des risques liés aux postes de travail et au travail exécuté par les personnes salariées;
 - c) de recevoir copie des rapports d'accident, d'étudier les causes qui sont susceptibles d'avoir causé un accident de travail ou une maladie professionnelle et de soumettre les recommandations appropriées;
 - d) d'étudier et de recommander le contenu de programmes de formation en prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- 18.04 Lorsqu'une enquête officielle est tenue lors d'un accident du travail ou lorsqu'une personne salariée exerce un droit de refus au travail, le représentant syndical à la prévention en est avisé immédiatement et il peut, sans perte de salaire et de traitement, s'absenter du travail pour y assister.

ARTICLE 19 VACANCES

- 19.01 Les personnes salariées régulières à temps plein ont droit, au début de la première période de paie de l'année financière, au plus tard le 1^{er} avril de chaque année, à un crédit de vacances devant être prises, sauf si

autrement prévu, durant les douze (12) mois suivants et établis comme suit :

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

Les personnes salariées à temps partiel et les personnes salariées auxiliaires ont droit aux vacances au prorata du temps travaillé. Aux fins de calcul, un mois est égal à cent soixante-cinq (165) heures. Les heures accumulées ne peuvent excéder les maximums prévus aux alinéas a) à d) de la clause 19.01.

Les personnes salariées à l'emploi lors de la signature de la présente convention collective, conserveront les vacances auxquelles elles ont droit à ce moment, jusqu'à ce qu'elles atteignent le crédit de vacances prévu à cet article, selon leur ancienneté.

19.02 Les vacances des personnes salariées sont accordées par le Conseil, au choix de l'intéressée.

Le choix des périodes de vacances se fait par ancienneté, d'abord parmi les personnes salariées régulières à temps plein, par la suite parmi les personnes salariées régulières à temps partiel et finalement parmi les personnes salariées auxiliaires entre le 1^{er} et le 31 mars de chaque année et doit être accepté par le Conseil.

Après le 31 mars, la personne salariée peut annuler son choix de vacances et en faire un nouveau qui doit être approuvé, selon les besoins du service, par le directeur ou son représentant. Ce nouveau choix ne peut avoir pour effet de déplacer le choix d'une autre personne salariée.

Le Conseil doit permettre à une personne salariée qui a droit à quatre-vingts (80) heures ou plus de vacances, de prendre un minimum de quatre-vingts (80) heures de vacances de façon consécutive. Pour les personnes salariées qui ont moins que quatre-vingts (80) heures de vacances, le Conseil doit aussi permettre de les prendre de façon consécutive.

- 19.03 a) La personne salariée victime d'un accident ou d'une maladie et non guérie avant la période fixée pour ses vacances a droit d'ajourner ses vacances à une autre période déterminée par le Conseil, dans le cours de la même période de douze (12) mois s'étendant du 1^{er} avril au 31 mars, à moins que, pour les besoins du service, ceci soit impossible. Dans ce dernier cas, elles sont reportées au 1^{er} avril suivant. Après entente avec le Conseil, une personne salariée absente peut par ailleurs demander que celles-ci soient payées.
- b) Cependant, au cas d'absence d'une personne salariée découlant d'un accident ou d'une maladie imputable au travail, lorsque l'absence de la personne salariée se prolonge d'une date antérieure au 31 mars d'une année à une date postérieure au 31 mars de la même année, elle a droit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date à laquelle elle a repris le travail à plein temps, aux vacances qu'elle n'a pas pu prendre avant le 31 mars de l'année durant laquelle son absence a débuté. Par la suite, elle a droit aux vacances pour la période de douze (12) mois au cours de laquelle elle reprend régulièrement le travail; ces dernières ne peuvent toutefois être reportées au 1^{er} avril suivant. Après entente avec le directeur de police, une personne salariée absente peut par ailleurs demander que celles-ci soient payées.
- c) Advenant qu'une personne salariée subisse un accident ou une maladie pendant ses vacances, elle peut si elle le désire reporter ou interrompre ses vacances en remettant au Conseil une attestation médicale confirmant une période d'invalidité plus longue que la durée prévue des vacances. Par la suite, la personne salariée obtient ses vacances conformément au paragraphe 19.02, mais ce choix ne peut avoir pour effet de modifier les vacances déjà accordées aux autres personnes salariées.
- 19.04 Après entente entre les parties, les vacances peuvent être transférables à l'année suivante pour un maximum de soixante (60) heures si elles n'ont pas été prises au cours d'une année de référence.
- 19.05 La personne salariée en vacances reçoit sa paie selon les dispositions usuelles.
- 19.06 En cas de démission, de renvoi ou de retraite, la personne salariée a droit au paiement de ses vacances accumulées et non prises, y compris celui des vacances acquises depuis le 1^{er} avril précédant la date de son départ. En cas de décès, la valeur monétaire de ses vacances est payable aux héritières et héritiers légaux de la personne salariée.

ARTICLE 20 JOURS CHÔMÉS

- 20.01 Au début de la première période de paie de l'année financière, au plus tard le 1^{er} avril de chaque année, le Conseil accorde à la personne salariée régulière à temps plein, pour tenir lieu de congés fériés, un crédit annuel de cent cinquante-six (156) heures de congé. Les ajustements sont faits, pour une nouvelle personne salariée régulière, au prorata des jours restant à temps plein.
- 20.02 Ces heures de congés fériés peuvent être prises en journées ou en demi-journées à une date choisie par la personne salariée après entente avec le directeur du service de police.
- 20.03 La prise ou le paiement d'un jour férié ne peut avoir pour effet de créer une double rémunération pour une personne salariée en vacances ou en arrêt de travail ou de créer du temps supplémentaire.
- 20.04 La personne salariée reçoit le taux horaire le plus élevé de sa dernière semaine de travail.
- 20.05 Les heures de congés fériés ne sont pas cumulables, ni transférables d'une année à l'autre. À la dernière période de paie de l'année financière, au plus tard le 1^{er} avril de chaque année, le solde des heures de congés fériés non utilisées au cours de l'année est mis à jour et les heures sont payées au taux horaire du salaire régulier en vigueur au plus tard à la paie suivante.
- 20.06 Si la personne salariée quitte le service, elle a droit à son départ, au prorata des heures travaillées, au paiement du solde des heures non utilisées ou doit rembourser le Conseil, le cas échéant, pour l'excédent du prorata des heures dont elle a bénéficié.
- 20.07 Le Conseil répartit l'horaire de travail de façon à ce que la personne salariée n'ait à travailler qu'une (1) seule journée, soit le Jour de l'An ou le Jour de Noël lors de la période des fêtes. S'il arrive qu'elle doive travailler les deux (2) jours fériés, elle est rémunérée à temps double pour ces deux (2) journées.

ARTICLE 21 CONGÉS SPÉCIAUX ET MALADIE

- 21.01 Toute personne salariée a droit à cent trente-deux (132) heures par année d'absence pour cause de maladie, et autres raisons familiales, et ce, sans perte de salaire et de traitement.
Ledit congé s'acquiert à raison de douze (12) heures par mois jusqu'à concurrence de cent trente-deux (132) heures et se cumule dans une banque à cet effet.

La personne salariée régulière à temps partiel accumule au prorata du temps travaillé des heures pour absence pour cause de maladie ou autres raisons familiales.

Les heures non utilisées sont cumulables dans une banque jusqu'à concurrence de deux cent soixante-quatre (264) heures. L'excédent de deux cent soixante-quatre (264) heures est monnayable à cinquante pour cent (50 %) du taux horaire régulier en vigueur. Cependant, si aucun congé n'a été utilisé dans les douze (12) mois précédents, les congés seront monnayés à soixante-quinze pour cent (75 %).

Ces congés de maladie peuvent être utilisés en jours, en demi-journées ou en heures. La personne salariée doit avertir son supérieur le plus tôt possible de la prise de ces congés.

21.02 Le Conseil ne peut exiger un certificat médical pour une absence de trois (3) jours ou moins. Si le Conseil exige un certificat médical, il en assume la totalité des coûts.

21.03 Toute personne salariée régulière bénéficie, de plus, d'un congé spécial sans perte de salaire et de traitement lors des événements inscrits aux paragraphes suivants.

21.04 **Décès**

- a) de son conjoint, de son enfant, de l'enfant du conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son grand-père, de sa grand-mère, de son petit-fils, de sa petite-fille, ou ceux de son conjoint : cinq (5) jours au choix;
- b) de son beau-père, de sa belle-mère : trois (3) jours consécutifs de calendrier à compter du décès ou du lendemain du décès; une journée peut être déplacée pour la journée des funérailles;
- c) de sa bru, de son gendre, de sa belle-sœur, de son beau-frère, de son oncle, de sa tante, de son neveu et de sa nièce, ou ceux de son conjoint : le jour des funérailles.

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

21.05 **Mariage**

- a) de la personne salariée : elle a droit à cinq (5) jours consécutifs de calendrier;
- b) du père, de la mère, du fils, de la fille, du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur : elle a droit à la journée du mariage.

21.06 **Incendie ou inondation**

À l'occasion d'un incendie ou d'une inondation à sa résidence principale, elle a droit à deux (2) jours.

21.07 **Naissance ou adoption**

La personne salariée régulière bénéficie de cinq (5) quarts réguliers de travail sans perte de salaire et de traitement lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant. Elle peut de plus se prévaloir d'un quart sans traitement.

ARTICLE 22 MESURES DISCIPLINAIRES

22.01 La personne salariée dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire est avisée de cette sanction et de ses motifs par écrit, au plus tard dix (10) jours ouvrables après que le représentant du Conseil ait pris connaissance de l'acte. Cope est transmise au syndicat.

22.02 La personne salariée doit avoir l'occasion d'être entendue lorsque sa conduite peut être sujette à une sanction comportant la suspension, la rétrogradation ou le congédiement. À l'occasion de cette audition, la personne salariée concernée et le syndicat reçoivent un avis préalable de convocation de soixante-douze (72) heures. La personne salariée est accompagnée par les représentants du syndicat. Préalablement à l'audition, la personne salariée et ses représentants syndicaux peuvent prendre connaissance du dossier de la personne salariée et des motifs justifiant la mesure.

22.03 Lorsqu'un acte posé par la personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, le Conseil ne peut appliquer que l'une ou l'autre des quatre (4) mesures qui suivent :

1. Avertissement verbal
2. Avertissement écrit
3. Suspension avec ou sans solde
4. Congédiement.

À moins de circonstances graves, le Conseil procédera par gradation dans les mesures disciplinaires.

- 22.04 Dans le cas d'une sanction comportant la rétrogradation, la suspension ou le congédiement, la sanction disciplinaire et les motifs de la sanction sont communiqués à la personne salariée et au syndicat par écrit lors de l'imposition de la sanction. Cette disposition ne s'applique pas si la personne salariée doit être suspendue immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.
- 22.05 Lorsque douze (12) mois se sont écoulés sans qu'aucune sanction disciplinaire ne soit versée au dossier d'une personne salariée, les mesures versées antérieurement ne peuvent plus être invoquées et doivent être retirées du dossier.
- 22.06 Seuls les motifs donnés à l'avis de sanction peuvent être invoqués contre une personne salariée.
- 22.07 La suspension d'une personne salariée pour raison disciplinaire ne constitue pas une interruption de service.

ARTICLE 23 COMITÉS

Les comités conjoints suivants sont formés :

23.01 Comité de négociation

Le comité de négociation est formé de trois (3) membres de chaque partie et a pour tâche la négociation de la convention collective.

Ce comité a pour fonction d'entreprendre la négociation d'une convention collective au terme de celle actuellement en vigueur. Les parties peuvent s'entendre pour débiter cette négociation à compter de 6 mois avant la fin de la convention en vigueur.

En tout temps et avec entente entre les deux parties, un comité de négociation peut être créé pour négocier une lettre d'entente portant sur une problématique particulière survenant en cours d'application de la convention collective

23.02 Comité de relations de travail

Le comité établi sous le nom de Comité de relations de travail est formé de deux (2) représentants de l'unité de négociation et d'au plus deux (2) représentants du Conseil. Ce comité a pour fonction de discuter toute question qu'une partie soumet à l'autre partie, de discuter de tout différend pouvant survenir et de surveiller l'application de la convention collective.

Le comité de relations de travail a un pouvoir de recommandation, d'information et de consultation afin de promouvoir l'harmonie dans les relations de travail.

Le comité se réunit sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, qui communiquera à l'avance l'ordre du jour proposé.

Le comité adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.

ARTICLE 24 ASSURANCES COLLECTIVES

Le Conseil maintient en vigueur pendant toute la durée de la présente convention collective toutes les dispositions actuellement applicables concernant les régimes d'assurances collectives. Les régimes ne peuvent être modifiés sans accord entre les parties.

Les personnes salariées doivent adhérer aux régimes d'assurances collectives dès qu'elles deviennent admissibles. Le Conseil a l'obligation d'informer les personnes salariées des informations relatives aux assurances collectives dès que celle-ci devient admissible au régime.

ARTICLE 25 RÉGIME DE RETRAITE

Le Conseil maintient en vigueur pendant toute la durée de la présente convention collective toutes les dispositions actuellement applicables concernant le régime de retraite (Régime des bénéficiaires autochtones (R.B.A.)). Le régime ne peut être modifié sans accord entre les parties.

Les personnes salariées doivent adhérer au régime de retraite. L'employeur a l'obligation d'informer les personnes salariées des informations relatives aux assurances collectives dès que celle-ci devient admissible au régime.

ARTICLE 26 CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ

Les textes adaptés au Régime québécois d'assurance parentale se retrouvent à l'annexe D de la présente.

ARTICLE 27 CONGÉ SANS TRAITEMENT

27.01 La personne salariée ayant au moins deux (2) ans d'ancienneté et la personne salariée en congé de maternité obtiennent sur demande un congé sans solde d'au plus un (1) an. Sauf dans le cas des congés consécutifs à un congé de maternité, une personne salariée ne peut se prévaloir d'un congé sans solde en vertu de la présente disposition plus d'une fois par deux (2) ans.

La personne salariée qui veut bénéficier d'un tel congé doit en aviser le Conseil au moins soixante (60) jours ouvrables avant son départ. Cependant, la personne salariée dont la demande est consécutive à un congé de maternité doit présenter sa demande trente (30) jours avant le début du congé.

27.02 Malgré ce qui précède, dans le cas d'une personne salariée ayant au moins un (1) an d'ancienneté, le Conseil peut, sur entente individuelle avec cette personne salariée, lui accorder un congé sans solde d'au plus un (1) an. La personne salariée peut requérir un congé sans solde n'excédant pas un (1) an pour s'occuper de son conjoint ou enfant malade ou d'un parent (père, mère), pour s'occuper de son enfant suite à sa naissance ou son adoption ou de son enfant mineur ayant des difficultés de développement socio affectif ou handicapé ou malade. Le Conseil ne peut refuser une telle demande sans motifs valables.

27.03 Au retour du congé, la personne salariée reprend le poste qu'elle détenait à son départ sous réserve de tout mouvement de personnel ayant pu intervenir conformément aux dispositions de la convention.

27.04 La personne salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ ainsi que le crédit de tous les congés accumulés. Elle maintient son lien d'emploi et retrouve son statut à son retour.

27.05 La personne salariée peut, durant un congé sans traitement, maintenir le bénéfice de son régime d'assurance collective et de son régime de retraite, pour autant qu'elle paie la pleine contribution, soit sa part et celle de du Conseil.

ARTICLE 28 ANNEXES

28.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 29 VALIDITÉ

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

ARTICLE 30 RÉTROACTIVITÉ

30.01 La rétroactivité s'applique à toute personne couverte par le certificat d'accréditation et qui est ou a été à l'emploi du Conseil entre le 1^{er} janvier 2014 et la date de la signature de la présente. La convention collective n'a d'effet rétroactif que pour les objets suivants :

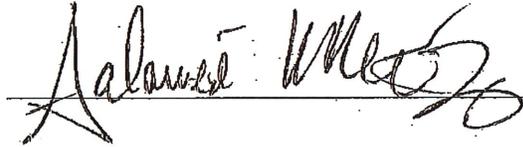
- a) le salaire est réajusté rétroactivement au 1^{er} janvier 2014 selon les dispositions de l'annexe C.
- b) la prime de nuit prévue à l'article 11.10 est réajustée rétroactivement au 1^{er} janvier 2014, selon les dispositions de l'article 11.09.
- c) les vacances annuelles en ce qui a trait à l'application de l'article 19, et ce, à compter du 1^{er} avril 2014.

ARTICLE 31 DURÉE DE LA CONVENTION

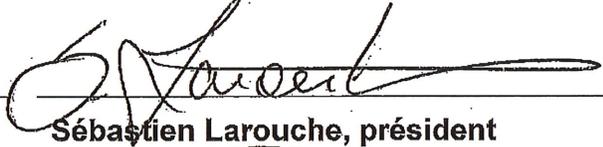
31.1 La convention est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2016, à compter de la date de signature et le demeure jusqu'à son renouvellement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Lac Simon, ce 20
jour de Avril 2015.

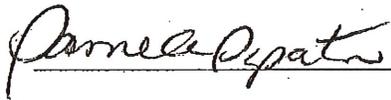
**Conseil de la nation Anishnabe
de Lac Simon**



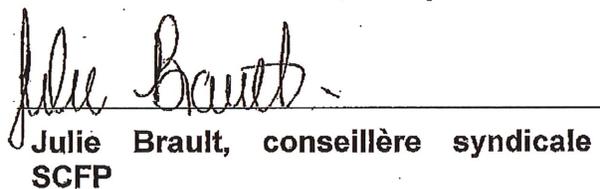
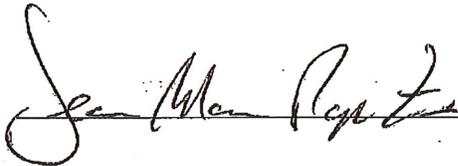
**Syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 5153**



Sébastien Larouche, président



Pierre-Olivier Brochu, vice-président



Julie Brault, conseillère syndicale
SCFP

ANNEXE A LISTE D'ANCIENNETÉ DES PERSONNES SALARIÉES

NOM	PRÉNOM	DATE D'EMBAUCHE (DATE D'ANCIENNETÉ)	STATUT
BRAZEAU	NORMAND	1997-08-20	Permanent
THIBEAUT	MARTIN	2009-10-08	Permanent
BRAZEAU	SHEEN	2009-10-27	Permanent
LAPOINTE	MAXIME	2009-10-30	Permanent
BROCHU	PIERRE-OLIVIER	2010-04-27	Permanent
LAROUCHE	SÉBASTIEN	2010-05-18	Permanent
LEDUC	MATHIEU	2011-02-24	Permanent
BOUDRIAS	LINA	2011-10-24	Permanent
RÉGIS	PIERRE-OLIVIER	2011-11-14	Permanent
KENNETH	LARIVIÈRE	2012-01-09	Permanent
THÉRIAULT	ÉTIENNE	2012-06-04	Permanent
SIGOUIN	RUDY	2012-10-15	Permanent
GAGNON	JUSTIN	2013-11-25	Permanent
BABIN	SYLVAIN	2014-04-08	Permanent

ANNEXE B HORAIRE DE TRAVAIL

Pour le moment, l'horaire actuel est conservé. Un comité sera formé dans les 90 jours de la signature de la convention afin d'évaluer la nécessité de modifier l'horaire actuel. Avec l'accord des deux parties, ce comité pourrait créer un projet-pilote.

ANNEXE C ÉCHELLE DE SALAIRES

AGENT régulier temps plein
 AGENT régulier temps partiel
 AGENT auxiliaire

Lorsque l'employeur affecte un agent à une enquête, l'agent reçoit une prime journalière de dix pour cent (10 %) de son taux de salaire régulier.

Échelon	Agent régulier temps plein Agent régulier temps partiel Agent auxiliaire	2,5 %	2,5 %
	2014	2015	2016
1	18,52 \$	18,98 \$	19,45 \$
2	20,18 \$	20,68 \$	21,20 \$
3	22,00 \$	22,55 \$	23,11 \$
4	23,98 \$	24,58 \$	25,19 \$
5	26,14 \$	26,79 \$	27,46 \$
6	28,50 \$	29,21 \$	29,94 \$
7	31,06 \$	31,84 \$	32,64 \$

Échelon	Enquêteur et Superviseur	2,5 %	2,5 %
	2014	2015	2016
1	20,37 \$	20,88 \$	21,40 \$
2	22,20 \$	22,76 \$	23,33 \$
3	24,20 \$	24,81 \$	25,43 \$
4	26,38 \$	27,04 \$	27,72 \$
5	28,75 \$	29,47 \$	30,21 \$
6	31,35 \$	32,13 \$	32,93 \$
7	34,17 \$	35,02 \$	35,90 \$

N.B. Les personnes salariées à l'emploi lors de la signature de la présente, seront reconnues à l'échelon où elles doivent être selon leur ancienneté ou à l'échelon supérieur situé le plus près du salaire qu'elles recevaient à ce moment, selon la situation la plus avantageuse.

ANNEXE D DROITS PARENTAUX

SECTION I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 1.01 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.
- Sous réserve du sous-alinéa a) du paragraphe 1.11 et du paragraphe 1.11A, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité ou d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.
- Dans le cas où la personne salariée partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 1.05, le congé de paternité prévu au paragraphe 1.21A ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 1.22A.
- 1.02 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant. Dans le cas d'adoption les parents devront décider qui aura les indemnités et avantages.
- 1.03 L'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale, soit par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.
- 1.03A Le salaire hebdomadaire de base n'est ni augmenté, ni diminué par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.
- 1.04 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

SECTION II : CONGÉ DE MATERNITÉ

- 1.05 La salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 1.08 ou 1.08A, doivent être consécutives.
- La salariée enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 1.08 ou 1.08A, doivent être consécutives.
- La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 1.10, 1.11 et 1.11A, selon le cas.
- La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- 1.06 La salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 1.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.
- Pour la salariée admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance emploi, le congé de maternité doit comprendre le jour de l'accouchement.
- 1.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.
- En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- 1.08A Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse.
- Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 1.28.

1.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 1.08 ou 1.08A, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des paragraphes 1.10, 1.11 ou 1.11A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 1.01.

1.09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou à défaut, d'un rapport écrit signé par une sagefemme attestant de la grossesse et de la date prévue de la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

1.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %)² de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

¹ La salariée absente accumule sur service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

² Quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale, et au Régime d'assurance emploi laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son salaire.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale, mais admissible au Régime d'assurance emploi

1.11 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-alinéa a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisant la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance emploi suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi

1.11A La salariée non admissible aux prestations du Régime d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux paragraphes 1.10 et 1.11.

Toutefois, la salariée à temps complet et à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de services a droit à une indemnité également à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

1.12 Dans les cas prévus aux articles et 1.10, 1.11 et 1.11A :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) À moins que le régime de paiement des salaires applicables ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDCC au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle qui lui est applicable.

Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 1.04.

1.13 Durant son congé de maternité, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- accumulation des vacances;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- assurance dentaire;
- assurance-vie;
- assurance-maladie en versant sa quote-part;

- régime de retraite;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

1.14 La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

1.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 1.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement, et par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 1.28.

1.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 1.05. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

1.17 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 1.31.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines.

1.18 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, la salariée ne détenant pas de poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'assignation est terminée, la salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

SECTION III : CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

Affectation temporaire et congé spécial

1.19 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

- a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître.
- b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'employeur, échanger son poste avec la salariée enceinte ou qui allaite pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une ou l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La salariée ainsi affectée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

L'affectation provisoire est prioritaire à celle des personnes salariées de la liste de rappel et s'effectue, si possible, sur le même quart de travail.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance

parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

Autres congés spéciaux

- 1.19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :
- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
 - b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
 - c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestée par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sagefemme.
- 1.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 1.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (1/2).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 1.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 1.18 de la section II. La salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 1.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Toutefois, dans le cas du sous-alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV : CONGÉ DE PATERNITÉ

1.21 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

1.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 1.33 et 1.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

1.21B Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 1.21A, le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas du paragraphe 1.10 ou les 2^e, 3^e et 4^e sous-alinéas de l'alinéa b) du paragraphe 1.11, selon le cas, et le paragraphe 1.10A s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

1.21C Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 1.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

1.21D Les sous-alinéas a), b) et d) du paragraphe 1.12 s'appliquent au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes 1.21B ou 1.21C en faisant les adaptations nécessaires.

SECTION IV : CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

1.22 La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

1.22A La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 1.33 et 1.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

1.23 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 1.22A, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en fait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas du paragraphe 1.10 ou les 2^e, 3^e et 4^e sous-alinéas de l'alinéa b) du paragraphe 1.11, selon le cas, et le paragraphe 1.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

1.24 La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint

reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 1.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

1.24A La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

1.25 Les sous-alinéas a), b) et d) du paragraphe 1.12 s'appliquent à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue au paragraphe 1.23 ou 1.24 en faisant les adaptations nécessaires.

1.26 La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi, moment à compter duquel les dispositions du paragraphe 1.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 1.28.

SECTION IV : CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

1.27 a) La personne salariée a droit à l'un des congés suivants :

- 1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 1.05;
- 2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 1.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison
- 3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 1.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à son employeur, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

- i) d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas;
- ii) d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

1.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 1.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans solde, la personne salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 1.27, la personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

1.29 La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Aux fins du présent paragraphe, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées.

1.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

SECTION VII : DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

1.30. Pour les congés de paternité et d'adoption :

- a) Les congés prévus aux paragraphes 1.21 et 1.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à son employeur;
- b) Les congés visés aux paragraphes 1.21A et 1.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 1.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 1.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 1.31.

La personne salariée qui ne se conforme pas au sous-alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

1.31. Le congé sans solde visé au paragraphe 1.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas d'un congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

En cas de désaccord de l'employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition.

La personne salariée et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde.

- 1.32 La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant cinquante-deux (52) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

La prolongation, la suspension et le fractionnement

- 1.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu au paragraphe 1.21A ou son congé pour adoption prévu au paragraphe 1.22A, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

- 1.33A Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu au paragraphe 1.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 1.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu au paragraphe 1.27 avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 1.28 durant cette période.

- 1.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 1.33 et 1.33A, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe 1.21A ou 1.22A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 1.01.

- 1.33C La personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 1.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 1.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à

une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 1.28 durant cette période.

- 1.34 La personne salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux paragraphes 1.21, 1.21A, 1.22, 1.22A et 1.24A bénéficie des avantages prévus au paragraphe 1.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 1.18 de la section II.
- 1.35 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.
- 1.36 Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.