

**DÉPÔT**

Depôt N°: 85 04 045

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

09222-1

<b>Objet</b>	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>H-27786-03</b>
<b>Date</b>	Signature: 85-03-27	Reception: 85-04-01	<b>Durée</b>	Du: 85-03-27	Au: 87-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 5

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Le Syndicat du Personnel de Bureau de la Fédération des Policiers du Québec</b> Att: Mme Chislaine Leduc 350 Prince Arthur # 622 Montréal, QC. H2X 3R4	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Fédération des Policiers du Québec</b> 5115 ave De Gaspé, ste 320 Montréal, QC. H2T 3B7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 8995 (10) Affiliation: 10

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

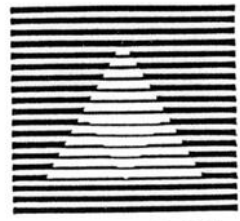
**Remarques**

Signature: Céline Carette/dg *cc* Date: 85-04-10

Pour le commissaire général du travail

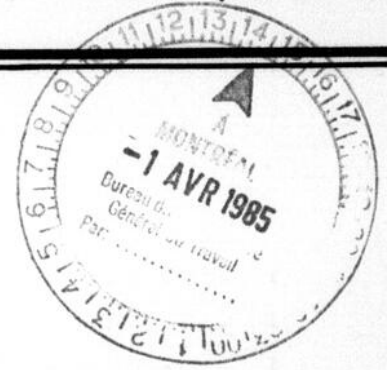
425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE



1985-86-87

9222-1  
27786-03

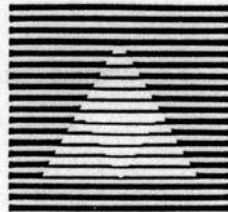


---

---

# CONVENTION COLLECTIVE

**Le Syndicat  
du Personnel de Bureau  
de la Fédération  
des policiers  
du Québec.**



1985-86-87

---

---

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	- BUT DE LA CONVENTION . . . . .	1
Article 2	- RECONNAISSANCE . . . . .	1
Article 3	- DÉFINITIONS . . . . .	1
Article 4	- CHAMP D'APPLICATION . . . . .	3
Article 5	- AFFAIRES SYNDICALES . . . . .	3
Article 6	- HORAIRE DE TRAVAIL . . . . .	4
Article 7	- SALAIRES . . . . .	6
Article 8	- SUPPLÉMENT DE REVENU (REÉR) . . . . .	7
Article 9	- CONGÉS EN MALADIE . . . . .	8
Article 10	- CONGÉS FÉRIÉS . . . . .	9
Article 11	- CONGÉS SOCIAUX . . . . .	10
Article 12	- DROITS PARENTAUX . . . . .	11
Article 13	- MALADIE ET ACCIDENT OCCUPATIONNELS . . . . .	14
Article 14	- COTISATIONS ET ASSURANCES . . . . .	14
Article 15	- CONGÉS ANNUELS . . . . .	15
Article 16	- LICENCIEMENT - MISE À PIED - CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF . . . . .	16
Article 17	- MESURES DISCIPLINAIRES . . . . .	16
Article 18	- PROCÉDURE DE GRIEFS . . . . .	17
Article 19	- ARBITRAGE . . . . .	18
Article 20	- BONI D'ANCIENNETÉ . . . . .	19
Article 21	- ANCIENNETÉ . . . . .	19
Article 22	- DURÉE DE LA CONVENTION ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES . . . . .	20
Annexe "A"	- LISTE D'ANCIENNETÉ . . . . .	22
Annexe "B"	- HORAIRE 4-3 . . . . .	23
Lettre d'entente	- FONDS DE FIDUCIE . . . . .	24

**ARTICLE 1**

**BUT DE LA CONVENTION**

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre la Fédération et le Syndicat dans des conditions qui assurent le bien-être des employés et de manière à faciliter le règlement équitable des problèmes qui peuvent surgir entre la Fédération et son personnel régi par les présentes.

**ARTICLE 2**

**RECONNAISSANCE**

- 2.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de la Fédération de gérer, diriger et administrer ses affaires, laquelle doit cependant le faire en conformité avec ses obligations et les stipulations de la présente convention.

- 2.02 La Fédération reconnaît que le Syndicat est le seul et unique agent négociateur et mandataire de tous les employés assujettis à l'accréditation qu'il détient selon la loi en matière de salaires, conditions de travail et autres questions connexes.

Une entente particulière ne peut intervenir avec un employé sans l'intervention et l'accord du Syndicat.

**ARTICLE 3**

**DÉFINITIONS**

- 3.01 Pour fins d'interprétation et d'application de la présente convention, les termes et expressions qui suivent ont, à moins que le contexte ne s'y oppose, la signification qui leur est donnée ci-après.
- 3.02 "Fédération" et/ou "employeur" désignent la Fédération des policiers du Québec.
- 3.03 "Syndicat" désigne le Syndicat du Personnel de bureau de la Fédération des policiers du Québec.

- 3.04 "Employé" désigne toute personne embauchée par la Fédération et couverte par l'accréditation du Syndicat.
- 3.05 "Employé permanent" désigne un employé embauché sur une base régulière et qui a complété six (6) mois de service actif continu comme employé à l'essai.
- 3.06 "Employé à l'essai" désigne un employé embauché en vue de devenir un employé permanent mais qui n'a pas complété une période de probation de six (6) mois de service actif continu depuis son entrée en fonction.
- Cet employé a droit aux bénéfices de la présente convention sauf quant aux articles 8.00, 12.00, 14.00 et n'a pas droit au grief en cas de renvoi.
- 3.07 "Employé occasionnel" désigne un employé embauché pour une période temporaire ou pour effectuer occasionnellement une fonction couverte par l'accréditation du syndicat.
- Cet employé n'a pas droit aux bénéfices de la présente convention sauf quant aux articles 6.05, 7.00, 10.00, 13.00 et 15.00.
- 3.08 "Directeur exécutif" désigne un employé cadre engagé par la Fédération pour assurer la gestion de celle-ci et veiller à l'exécution de ses projets, ou par le président.
- 3.09 Les termes "taux horaire régulier" s'entendent de la rémunération horaire de l'employé s'établissant à raison de 1/40ième de son salaire hebdomadaire.
- 3.10 "Président" désigne le président de la Fédération ou, en son absence, un vice-président.
- 3.11 Le terme "conjoint" s'entend de l'homme ou de la femme:
- a) avec qui l'employé est marié et cohabite;  
ou

- 3.11 b) avec qui l'employé vit maritalement, lorsque tous deux résident ensemble depuis trois (3) ans (ou depuis un (1) an lorsqu'un enfant est issu de leur union) et sont publiquement représentés comme conjoints.
- 3.12 Dans la computation de tout délai prévu à la présente convention, le terme "jour" exclut le samedi, le dimanche et les jours fériés; lorsque l'expiration d'un délai coïncide avec un tel jour non ouvrable, il est reporté au premier jour ouvrable suivant.
- 3.13 Congé "H" signifie un congé cédulé tel qu'apparaissant à la cédule de l'annexe "B".

**ARTICLE 4****CHAMP D'APPLICATION**

- 4.01 Sous réserve de mentions spécifiques, la présente convention s'applique intégralement à tous les employés dont le syndicat est agent négociateur selon la Loi.
- 4.02 Sauf quant au directeur exécutif, les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent au service de la Fédération, de quelque façon, aucune fonction couverte par la présente accréditation syndicale.

**ARTICLE 5****AFFAIRES SYNDICALES**

- 5.01 La Fédération déduit du salaire gagné par chacun des employés un montant équivalant à la cotisation fixée par le syndicat et lui en fait remise chaque mois dans les quinze (15) jours du mois suivant.

- 5.02 A l'occasion:
- 1) de la négociation de la convention collective, comprenant la conciliation, médiation et l'arbitrage de différends, le cas échéant;
  - 2) d'audition de griefs ou de mécontentes par un arbitre;

les représentants autorisés du syndicat dont la présence est nécessaire (jusqu'à concurrence de deux (2) au maximum) sont libérés de leur travail, pour le temps requis, sans perte de salaire, lorsque ces activités ont lieu une journée ouvrable.

- 5.03 Les membres de l'exécutif du syndicat ou des représentants autorisés, mais pas plus que deux (2) à la fois, peuvent, après avis au Directeur exécutif bénéficiaire de congés sans perte de salaire pour vaquer à des affaires syndicales, jusqu'à concurrence de six (6) jours par année pour l'ensemble des employés.

- 5.04 Tout employé appelé à témoigner lors de l'audition d'un grief ou d'un différend est libéré de son travail pour le temps requis, selon les dispositions du Code du travail.

## ARTICLE 6

### HORAIRE DE TRAVAIL

- 6.01 L'horaire 4-3 modifié qui apparaît à l'annexe "B" des présentes s'applique à tout le personnel couvert par la présente convention.
- 6.02 Les heures de travail des employés sont de 08h 30 @ 17h 00, à l'exception de la période comprise entre la Fête Nationale (24 juin) à la Fête du Travail (septembre), où les heures de travail sont de 08h 30 à 16h 30, incluant  $\frac{1}{2}$  heure de repas.
- 6.03 Pendant la période régulière, les employés ont droit à une heure de repas par jour comptée sur les heures de travail.

- 6.04 L'établissement des jours fériés et des congés maladie comptent pour une (1) journée normale de travail.
- 6.05 Toute période de travail effectuée en dehors des heures régulières de travail, à la demande du directeur exécutif, est rémunérée au taux de salaire et demi (150%). Le taux horaire régulier est calculé en divisant le traitement annuel par 2 080 heures.
- 6.06 Cependant, l'employé qui, au cours d'une journée ne fait pas le temps régulier requis, doit compléter ses heures régulières de travail avant d'avoir droit au temps supplémentaire.
- 6.07 Une (1) heure de repas est accordée à tout employé qui aura travaillé quatre (4) heures consécutives de temps supplémentaire.
- 6.08 Un employé qui travaille en dehors des heures régulières de travail peut, à son choix, accumuler ce congé ou se le faire payer au taux de temps supplémentaire. Le ou les jours ainsi accumulés peuvent être pris en tout temps avec le consentement du directeur exécutif. Le total annuel des heures accumulées ne pourra dépasser une semaine normale de travail.
- 6.09 Le temps accumulé suivant le clause 6.08 et non pris en congé le 1er décembre de l'année en cours sera monnayé suivant la clause 6.05 le 15 décembre.
- 6.10 Si l'employé quitte le service de la Fédération avec un solde dans sa banque de temps supplémentaire accumulé, ce solde lui est payé avec sa paie de départ au taux susdit.

ARTICLE 7SALAIRES

7.01

A compter du 1er janvier 1985, l'échelle des salaires sera fixée comme suit et les classes mentionnées ne seront pas modifiées.

	<u>ANNUEL</u>	<u>HEBDOMADAIRE</u>
<u>RÉCEPTIONNISTE-DACTYLO (AES)</u>		
Au début	14 913,60 \$	286,80 \$
Après 6 mois	15 890,16	305,58
Après 12 mois	16 861,52	324,26
<u>SECRÉTAIRE 01</u>		
Au début	17 837,04 \$	343,02 \$
Après 12 mois	18 950,88	364,44
Après 24 mois	20 062,64	385,82
<u>SECRÉTAIRE 02</u>		
Au début	20 619,04 \$	396,52 \$
Après 12 mois	21 731,84	417,92
Après 24 mois	22 846,72	439,36
<u>SECRÉTAIRE 03 -et/ou- ASSISTANTE JURIDIQUE -ou- TECHNIQUE</u>		
Au début	23 560,16 \$	453,08 \$
Après 12 mois	24 689,60	474,80
Après 24 mois	26 518,93	509,98
<u>ADJOINTE ADMINISTRATIVE</u>		
Au début	27 324,96 \$	525,98 \$
Après 12 mois	28 174,64	541,82
Après 24 mois	29 744,00	572,00

- 7.02 A) Cependant, les salaires ci-dessus seront augmentés à chaque année où l'indice global annuel des prix à la consommation pour la région de Montréal, tel qu'établi par Statistique Canada, excède 4% par rapport à l'indice global de l'année précédente, les salaires pour l'année concernée et chaque année subséquente sont alors augmentés d'un pourcentage égal à l'augmentation de l'indice des prix en sus de 4% (c.-à-d. pourcentage intégré à l'échelle de salaire ci-dessus établie à la clause 7.01);

**Exemple:** un taux d'inflation de 6% à chaque année donnerait le résultat suivant:

	<u>1985</u>	<u>1986</u>	<u>1987</u>
Réceptionniste:	14 913,60	15 510,14	16 130,55 \$
1985:	$14\ 913,60 \times 102\% = 15\ 211,87\ \$$		
1986:	$15\ 510,14 \times 102\% \times 102\% = 16\ 136,75\ \$$		
1987:	$(16\ 130,55 \times 102\% \times 102\%) \times 102\% = 17\ 117,87\ \$$		

- B) Les ajustements dans les salaires ainsi que le paiement de toute rétroactivité sont effectués dans les trente (30) jours suivant la publication officielle par Statistique Canada du taux d'augmentation de l'indice des prix à chaque année.
- C) Les ajustements s'appliquent rétroactivement aux salaires, au supplément de revenu, au temps supplémentaire rémunéré, ainsi qu'à tout congé payé prévu par la présente convention.

## ARTICLE 8

### SUPPLÉMENT DE REVENU (REÉR)

8.01

La Fédération doit verser à chaque employé un supplément de revenu annuel égal à 5% de son taux de salaire régulier, aux fins de défrayer, jusqu'à concurrence de ce supplément, la prime d'un régime enregistré, individuel ou collectif d'épargne retraite (REÉR) auquel participe l'employé.

8.01

(Suite)

Le supplément de revenu est payable à compter du 15 décembre de chaque année, sur présentation des pièces justificatives, au prorata du nombre de mois de service de l'employé durant l'année. L'employé doit effectuer sa réclamation avant le 30 avril suivant, à moins qu'il soit dans l'impossibilité d'obtenir avant cette date les pièces justificatives, auquel cas il doit ce faire le plus tôt possible. Si l'employé quitte le service de la Fédération en cours d'année, le supplément de revenu lui est immédiatement versé avec sa dernière paie, sans besoin de pièces justificatives, selon le salaire régulier qu'il a gagné durant l'année.

Toutefois, lorsque l'employé participe à un REÉR collectif instauré par le syndicat, la Fédération, sur présentation d'une autorisation à cet effet, paie à l'employé le supplément de revenu sur une base hebdomadaire mais en retient le montant pour en faire remise mensuellement à l'Institution qui administre le régime; la Fédération retient également sur le salaire de l'employé toute somme additionnelle que l'employé verse dans un tel régime en même temps à ladite Institution.

**ARTICLE 09****CONGÉS EN MALADIE**

9.01

- A) A compter du 1er janvier 1985, la Fédération accorde à chaque employé, le 1er janvier de chaque année, un crédit de quinze (15) jours de congés payés en cas de maladie.
- B) Le salaire de l'employé absent lui est payé jusqu'à la limite des jours de maladie ainsi accumulés à son crédit. L'employé peut prendre ses congés par journée complète ou demi-journée.
- C) L'employé peut s'absenter pour cause de maladie ou accident non occupationnel au-delà de quinze (15) jours par année, mais sans salaire; en pareil cas, l'employé devra, sur demande, fournir une attestation médicale.

- 9.02 Les jours ou partie de jours de congés en maladie non utilisés par l'employé lui sont payés au plus tard le 15 décembre de chaque année à raison de 1/5 de son salaire hebdomadaire par jour en banque ou 1/10 par demi-journée.
- 9.03 Si l'employé quitte le service de la Fédération avant le 15 décembre d'une année, les jours de congés en maladie non utilisés lui sont payés au prorata du temps écoulé dans l'année; advenant un solde négatif, la Fédération peut opérer compensation sur toute somme due à l'employé.
- 9.04 Lors du départ, pour démission, renvoi ou décès de l'employé, celui-ci ou ses ayants-droit recevront le solde de la banque en maladie qui est payable au tarif du dernier traitement.

**ARTICLE 10****CONGÉS FÉRIÉS**

- 10.01 Les employés bénéficient des congés fériés suivants, sans réduction de salaire.
- le 1er janvier
  - le 2 janvier
  - le Vendredi Saint
  - le Lundi de Pâques
  - le 1er mai
  - la Fête de Dollard
  - le 24 juin
  - le 1er juillet
  - la Fête du Travail
  - la Fête de l'Action de Grâces
  - le 24 décembre
  - le 25 décembre
- 10.02 De plus, les employés ont également congé, sans perte de salaire, entre Noël et le Jour de l'An.
- 10.03 Tout employé de secrétariat dont le congé férié coïncide avec un congé "H", reçoit en échange une autre journée. Toutefois, pour ces employés, cette journée ne sera jamais prise un lundi ou un vendredi.

- 10.03 (Suite)  
Cependant, les congés "H" qui coïncident dans la période comprise entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement ne sont pas remis.
- 10.04 Si l'un des jours de congés précités en la clause 10.01 tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au premier jour ouvrable suivant (sauf les fêtes du 1er et 2 janvier, du 24 et 25 décembre.
- 10.05 Si un employé est appelé à travailler l'un des jours mentionnés aux clauses 10.01 à 10.03 ci-dessus, il est rémunéré au taux d'une fois et demi (1½) son taux horaire régulier pour chaque heure travaillée, avec un minimum de quatre (4) heures.

**ARTICLE 11****CONGÉS SOCIAUX**

- 11.01 L'employé en service a droit à certains congés spéciaux sans perte de traitement. La durée de ces congés de même que les événements y donnant droit sont ceux prévus à la clause 11.02.
- 11.02 Les employés bénéficient d'un congé avec salaire dans les cas suivants:
- a) à l'occasion de son mariage: cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
  - b) à l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, du père ou de la mère: le jour de la célébration;
  - c) à l'occasion du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs;

- 11.02 d) à l'occasion du décès d'un grand-parent, d'un oncle, d'une tante, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du beau-père, de la belle-mère, d'un gendre, d'une bru, d'un petit-enfant ou d'un grand-parent du conjoint: le jour des funérailles ou trois (3) jours ouvrables consécutifs si ces personnes habitent le même toit que l'employé;
- e) dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de cent soixante kilomètres de son domicile, l'employé a droit à un (1) jour additionnel.

**ARTICLE 12****DROITS PARENTAUX**

- 12.01 La salariée enceinte a droit à un congé maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 12.03, doivent être consécutives.
- La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20ième) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 12.02 La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- 12.03 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- 12.04 Le congé de maternité peut être moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit sur demande de la Direction, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 12.05 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- 12.06 La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige, mais sans solde.
- 12.07 La salariée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue au paragraphe 12.01, n'est plus considérée comme étant en congé maternité mais comme étant absente pour cause de maladie.
- 12.08 Pour obtenir un congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à la Direction au moins deux (2) semaines avant la date du départ.
- 12.09 Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.
- En cas d'imprévu, la salariée est exempte de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la Direction d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.
- 12.10 La Fédération verse à la salariée en congé de maternité son plein traitement durant les deux semaines de carence prévue par le régime d'assurance chômage et, par la suite, la différence entre son salaire net et les prestations qu'elle reçoit de l'assurance-chômage.
- 12.11 Durant le congé de maternité et les extensions prévues aux présentes, la salariée bénéficie également, en autant qu'elle y ait normalement droit, de tous les autres bénéfices et avantages de la convention.

- 12.11 (Suite)  
La salariée qui ne peut pas prendre ses vacances annuelles parce que celles-ci se situent à l'intérieur de son congé maternité voit ses vacances reportées à la suite de son congé maternité ou à toute autre date convenue avec la Direction.
- 12.12 A son retour au travail, la Direction doit réinstaller la salariée dans la fonction qu'elle occupait au moment de son départ ou dans une fonction qu'elle aurait obtenue durant son congé.
- 12.13 Moyennant une demande accompagnée de la présentation d'un certificat médical, la salariée enceinte accomplissant une tâche comportant des dangers physiques pour elle ou le fœtus, doit être assignée dans une autre fonction par le Directeur exécutif, après entente avec le syndicat, toujours en respect de la Loi de la Santé et de la Sécurité du travail du Québec, et des articles s'y appliquant.
- Si la Fédération ne peut affecter l'employée à un autre poste, les dispositions en vertu de la C.S.S.T. prennent effet. Dans ce cas, la Fédération verse à la salariée la différence entre son salaire net et les prestations qu'elle reçoit de la C.S.S.T.
- 12.14 La salariée a droit à un congé spécial dans les cas suivants:
- a) si le Directeur exécutif n'effectue pas l'affectation provisoire prévue au paragraphe 12.13, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement; à moins qu'une affectation provisoire ne survienne après et y mette fin, ce congé se termine au début de la huitième (8ième) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur;
  - b) 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 huitième (8ième) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé maternité entre en vigueur;

- 12.14 c) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20ième) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- d) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par le certificat médical (médecin au choix de l'employée).
- 12.15 L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée de deux (2) jours ouvrables.

**ARTICLE 13****MALADIE ET ACCIDENT OCCUPATIONNELS**

- 13.01 Si au cours de l'exécution de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, l'employé subit un accident ou contracte une maladie qui le rend incapable de remplir ses fonctions normales et habituelles et qu'il formule une réclamation soit à la C.S.S.T. ou à la Régie de l'Assurance Automobile du Québec, la Fédération lui paie son plein salaire net et maintient tous ses autres bénéfices et avantages durant toute la durée de l'incapacité totale temporaire que lui reconnaît la C.S.S.T. ou ladite Régie; l'employé remet cependant à la Fédération les prestations qu'il reçoit de ces organismes pour son incapacité totale temporaire.
- 13.02 "Salaire net" comprend le salaire régulier diminué des impôts, contributions aux régimes publics cotisations syndicales, primes d'assurances, contributions au régime de retraite et autres déductions usuelles.

**ARTICLE 14****COTISATIONS ET ASSURANCES**

- 14.01 Les employés conservent leur participation au régime d'assurance-maladie administré par la Fraternité des policiers de la C.U.M. auquel la Fédération verse le tiers (1/3) de la prime à chaque employé qui défraie lui-même les deux-tiers (2/3) de cette prime.

ARTICLE 15CONGÉS ANNUELS

- 15.01 Tout employé couvert par la présente convention a droit à des vacances annuelles payées selon l'échelle suivante:
- |       |                   |                    |
|-------|-------------------|--------------------|
| Après | 1 an de service   | 14 jours ouvrables |
|       | 5 ans de service  | 16 jours ouvrables |
|       | 10 ans de service | 19 jours ouvrables |
|       | 15 ans de service | 20 jours ouvrables |
|       | 17 ans de service | 21 jours ouvrables |
|       | 19 ans de service | 22 jours ouvrables |
|       | 20 ans de service | 23 jours ouvrables |
|       | 25 ans de service | 25 jours ouvrables |
- 15.02 L'employé qui a moins d'un (1) an de service au 31 décembre de l'année civile précédente, a droit à 1.17 jour ouvrable de vacances payé par mois complet de service fait au cours de cette année civile précédente, maximum 14 jours.
- 15.03 Si l'employé quitte le service, il a droit, pour l'année en cours, à un quantum de vacances au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année. Advenant un solde positif au moment du départ, ce solde lui est payé et, au cas d'un solde négatif, l'employé doit le rembourser.
- 15.04 La période de vacances s'étend du 1er janvier au 31 décembre. Le quantum des vacances s'établit selon l'ancienneté accumulée au 1er janvier de l'année concernée.
- 15.05 Dans le choix des périodes de vacances, l'ancienneté prévaut si nécessaire lorsque, de l'avis du Directeur exécutif, il est préférable que certains employés ne puissent prendre leurs vacances en même temps.

**ARTICLE 16****LICENCIEMENT - MISE A PIED - CONGÉDIEMENT  
ADMINISTRATIF**

- 16.01 Un employé ne peut être congédié que pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à la Fédération.
- 16.02 Dans les cas de réduction de personnel, la Fédération met à pied le ou les employés qui ont le moins d'ancienneté.

**ARTICLE 17****MESURES DISCIPLINAIRES**

- 17.01 Aucun employé ne peut être l'objet d'un congédiement, d'une suspension ou de quelque autre mesure disciplinaire, sans cause juste et suffisante, et sans que ne lui soit donné l'opportunité d'être entendu.
- 17.02 A cette fin, la Fédération convoque l'employé par avis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures, lui indiquant les faits qui lui sont reprochés.
- 17.03 Après avoir entendu l'employé ou si l'employé ne donne pas suite à la convocation, la Fédération lui fait part par écrit de sa décision et de la mesure prise contre lui, le cas échéant.
- 17.04 Si l'employé entend contester la décision et/ou la mesure prise par la Fédération, il dépose un grief en conformité de la procédure prévue à la présente convention et ce, dans les trente (30) jours de la réception de la décision.
- 17.05 Dans toute mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 17.06 En matière disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour maintenir ou annuler la mesure disciplinaire; l'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision ou ordonnance qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

- 17.07 Nulle mesure disciplinaire ne peut être prise contre l'employé après quatre-vingt-dix (90) jours de l'acte reproché ou de la connaissance qu'en a eu le directeur exécutif ou le président de la Fédération.
- 17.08 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un employé.

**ARTICLE 18****PROCÉDURE DE GRIEFS**

- 18.01 C'est le ferme désir de l'employeur et du syndicat de régler tout grief équitablement et dans le plus bref délai possible.
- 18.02 Tout grief est sujet à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage.
- 18.03 Le terme "grief" s'entend de toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective, de même que toute mécontente au sens de l'article 102 du Code du travail.
- 18.04 Les parties peuvent, d'un commun accord, déroger à la présente procédure.
- 18.05 Tout grief doit être soumis à l'autre partie dans les trente (30) jours de l'événement ou de la prise de connaissance de cet événement.
- 18.06 L'employé qui se croit lésé soumet d'abord son grief au syndicat, lequel l'étudie et décide du genre d'action et des moyens à prendre pour le résoudre.

**PREMIÈRE ÉTAPE:**

S'il décide d'y donner suite, le syndicat soumet le grief par écrit au directeur exécutif, lequel doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours suivant la date du dépôt du grief et en aviser par écrit le syndicat.

DEUXIÈME ÉTAPE:

Si telle décision n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans le délai ci-dessus prévu, le grief est référé par écrit à la Fédération, à l'attention et à l'adresse de son président, dans les trente (30) jours suivants.

TROISIÈME ÉTAPE:

Si la décision de la Fédération n'est pas jugée satisfaisante, ou n'est pas rendue dans un délai de trente (30) jours, le syndicat avise l'employeur dans les trente (30) jours suivants, de son intention de référer ou non le grief à l'arbitrage.

- 18.07 Le syndicat peut aussi soumettre un grief collectif en se conformant à la même procédure.
- 18.08 Nonobstant toute disposition au contraire, tout grief concernant un renvoi selon les articles 16 ou 17 est soumis directement à l'étape de l'arbitrage, de même que toute mésentente portant sur un nouvel embauche.
- 18.09 La Fédération peut formuler un grief au syndicat en l'adressant par écrit au président du syndicat, lequel devra donner sa réponse dans les trente (30) jours qui suivent la réception du grief. A défaut de réponse ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, la Fédération avise le syndicat dans les trente (30) jours du délai ci-dessus de son intention de référer ou non le grief à l'arbitrage.
- 18.10 Les délais prévus aux clauses 18.06 et 18.09 ont pour but de faciliter le règlement ordonné des griefs. Cependant, nul grief ne peut être rejeté pour le motif que ces délais et/ou la procédure y prévue n'ont pas été suivis.

ARTICLE 19ARBITRAGE

- 19.01 Lorsqu'un grief n'a pas été réglé par la procédure régulière de règlement de griefs, il est soumis à un arbitre unique choisi par les parties; à défaut d'entente, les dispositions du Code du travail s'appliquent.

- 19.02 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. La décision doit être mise en vigueur dans les trente (30) jours de la réception de la sentence. Cependant, sur demande justifiée de l'une des parties, l'arbitre aura juridiction pour prolonger ce délai.
- 19.03 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre, s'il y a lieu, sont payés à parts égales par l'employeur et le syndicat. Les autres frais sont à la charge respective des parties.

**ARTICLE 20****BONI D'ANCIENNETÉ**

- 20.01 La Fédération accorde annuellement aux employés un boni d'ancienneté. Ce boni est payé selon les conditions suivantes:
- après 5 ans de service: 104,00 \$/année
  - après 10 ans de service: 208,00 \$/année
  - après 15 ans de service: 312,00 \$/année
  - après 20 ans de service: 416,00 \$/année
  - après 25 ans de service: 520,00 \$/année
  - après 30 ans de service: 624,00 \$/année
- 20.02 Le boni d'ancienneté est versé aux employés à la première paie suivant l'anniversaire d'entrée en service.
- 20.03 Ce boni s'applique à l'employé qui compte cinq (5), dix (10), quinze (15), vingt (20), vingt-cinq (25) et trente (30) années de service à sa date anniversaire.

**ARTICLE 21****ANCIENNETÉ**

- 21.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service d'un employé à la Fédération.

- 22.02 L'ancienneté s'acquiert dès qu'un employé a terminé sa période de probation de six (6) mois. Lorsque l'employé a ainsi complété sa période d'essai, sa date d'ancienneté est rétroactive au jour de son entrée en fonction.
- 22.03 La liste officielle des employés apparaît à l'Annexe "A" de la présente convention. Dès qu'un employé devient un employé permanent au sens de la présente convention, il y a automatiquement un amendement à ladite Annexe "A" par l'ajout du nom de cet employé et sa date d'ancienneté.
- 22.04 Les absences autorisées par la Fédération ou prévues dans la présente convention n'interrompent pas le service continu et, à moins de dispositions expresses au contraire, l'employé conserve tous les droits et bénéfices de la présente convention durant ces absences.

**ARTICLE 23****DURÉE DE LA CONVENTION ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

- 23.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1987.
- 23.02 Les salaires sont ajustés dès la signature des présentes; quant à la rétroactivité applicable à la période courue depuis le 1er janvier 1985, elle est versée dans les trente (30) jours suivants.
- 23.03 Les conditions de travail contenues à la présente convention s'appliquent jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou d'une sentence arbitrale en tenant lieu.

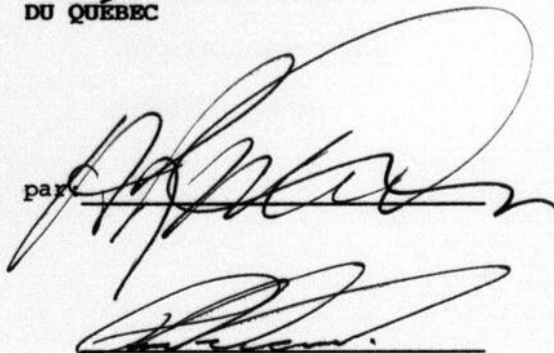
23.04

Nonobstant la clause 23.01 ci-dessus, les dispositions des articles 7, 8, 9, 10, 14 et 15 entrent en vigueur rétroactivement au premier (1er) janvier 1985.

SIGNÉ A MONTREAL, ce 27 ième jour de MARS 1985.

FÉDÉRATION DES POLICIERS  
DU QUÉBEC

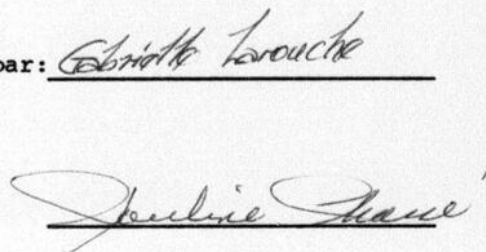
par



The image shows two handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal line. The top signature is larger and more stylized, while the bottom one is smaller and more compact.

SYNDICAT DU PERSONNEL DE  
BUREAU DE LA FÉDÉRATION DES  
POLICIERS DU QUÉBEC

par:



The image shows two handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal line. The top signature is 'Gabrielle Larouche' and the bottom one is 'Julie Stave'.

ANNEXE "A"LISTE D'ANCIENNETÉ

<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTRÉE</u>
CHASSÉ, Pauline	30 mai 1974
LEDUC, Ghislaine	19 novembre 1979
LAROCHE, Gabrielle	29 novembre 1982
GUERTIN, Josée	23 janvier 1984

GROUPE "A"

LAROCHE, Gabrielle

GROUPE "B"

LEDUC, Ghislaine

GROUPE "C"

CHASSÉ, Pauline

GUERTIN, Josée

1			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	1
1	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	2
2	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3
3	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	3
3	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	3
4	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	4
5	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	5
5	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	5
6	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	6
6	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7
7	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	7
7	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	7
8	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8
8	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	9
9	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	9
9	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	9
10	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	11
11	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	11
12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	12
12	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31												12

ANNEXE "B"

1985

GROUPE "A"
GROUPE "B"
GROUPE "C"

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
1							2							3							
X	H					X	X						H	X	X						X
X						X	X	H					X	X						H	X
X					H	X	X						X	X	H						X

LETRE D'ENTENTEFONDS DE FIDUCIE

Le fonds de fiducie existant à la Caisse d'Economie des Policiers de la C.U.M. avant la signature des présentes cessera de s'accumuler au moment de l'entrée en vigueur du REÉR prévu à l'article 8.00 et deviendra alors disponible à l'employé qui aura la possibilité d'utiliser cette somme à sa convenance.