

SERVICES DES ADMINISTRATIONS LOCALES

Ville de Saint-Eustache

et

Fraternité des policiers de Saint-Eustache inc. – Indépendant

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-8357

- **Secteur d'activité de l'employeur :**
organismes des pouvoirs exécutif et législatif
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 70
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** sécurité publique
- **Échéance de la convention précédente :**
31 décembre 2012
- **Date de début de la convention :** 10 septembre 2014
- **Date de signature de la convention :** 10 septembre 2014
- **Échéance de la convention :** 31 décembre 2015
- **Durée de la semaine normale de travail**
1 820 heures/année

• Salaires

1. Taux le moins élevé : agent

Date	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} juil. 2013	1 ^{er} janv. 2014
Salaire/heure Min.	24,84 \$	25,15 \$	25,46 \$
Salaire/heure Max.	45,16 \$	45,72 \$	46,29 \$

Date	1 ^{er} juil. 2014	1 ^{er} janv. 2015	1 ^{er} juil. 2015
Salaire/heure Min.	25,78 \$	26,10 \$	26,43 \$
Salaire/heure Max.	46,87 \$	47,46 \$	48,05 \$

2. Taux le plus élevé : sergent et sergent-détective

Date	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} juil. 2013	1 ^{er} janv. 2014
Salaire/heure	49,67 \$	50,30 \$	50,92 \$

Date	1 ^{er} juil. 2014	1 ^{er} janv. 2015	1 ^{er} juil. 2015
Salaire/heure	51,56 \$	52,21 \$	52,86 \$

N. B. – Restructuration de l'échelle salariale au 10 septembre 2014

Augmentation salariale

Date	1 ^{er} janv. 2013	1 ^{er} juil. 2013	1 ^{er} janv. 2014
Augmentation	1,25 %	1,25 %	1,25 %

Date	1 ^{er} juil. 2014	1 ^{er} janv. 2015	1 ^{er} juil. 2015
Augmentation	1,25 %	1,25 %	1,25 %

Rétroactivité

Le salarié à l'emploi ou ayant pris sa retraite entre le 1^{er} janvier 2013 et le 10 septembre 2014 a droit à une rétroactivité salariale pour l'ensemble des gains bruts cumulés entre le 1^{er} janvier 2013 et le 10 septembre 2014. Le montant est versé dans les 30 jours suivant le 10 septembre 2014.

Boni de rétention

Le salarié reçoit sur la première paie du mois de mai un boni de 2,45 % du salaire annuel après 5 ans de service, 2,66 % après 10 ans, 2,86 % après 15 ans, 3,07 % après 20 ans, 3,27 % après 25 ans.

• Heures supplémentaires

Rémunération

150 % du taux normal – heures effectuées en dehors ou en plus des heures régulières

150 % du taux normal – salarié convoqué par la Ville en matière disciplinaire en dehors de ses heures régulières

• Primes

Disponibilité sergent-détective

3,5 heures à taux régulier plus un boni de 1,5 heure versé dans la banque de temps dû non monnayable

Si le salarié complète plus de 16 périodes de garde en une même année, il reçoit un boni de 3,5 heures dans sa banque de temps non monnayable pour chacune des périodes de disponibilité excédentaire.

Primes de quart

1,5 % du taux horaire normal – heures effectuées entre 16 h et 20 h

2,5 % du taux horaire normal – heures effectuées entre 20 h et 6 h

Rappel au travail

Minimum de 4 heures à 150 % du taux normal – salarié rappelé au travail, assigné à témoigner, assigné à comparaître sur instruction du directeur ou appelé à se rendre en d'autres endroits en dehors de ses heures régulières

Minimum de 4 heures à taux simple – salarié à la retraite, en congé sans solde ou en congé de maternité rappelé au travail, assigné à témoigner, assigné à comparaître sur instruction du directeur ou appelé à se rendre à d'autres endroits en dehors de ses heures régulières

Affectation temporaire : le salarié affecté temporairement à une fonction autre que la sienne reçoit le taux de salaire de la fonction temporaire

• Allocations

Uniformes et équipements : l'employeur fournit au salarié tous les uniformes et articles nécessaires à l'accomplissement de leur devoir lorsque c'est requis

Remplacement de vêtement : l'employeur fait réparer ou remplace par des articles de même fabrication et qualité, tout vêtement détérioré pendant l'exécution des fonctions du salarié en habit de ville

Allocation vestimentaire

Le salarié qui travaille régulièrement en civil reçoit annuellement une allocation correspondant au salaire du sergent-détective en vigueur au moment du paiement jusqu'à concurrence dudit salaire. L'allocation comprend le nettoyage et les altérations.

Le salarié appelé à travailler temporairement en civil a droit, pour chaque jour travaillé, à une allocation correspondant au salaire hebdomadaire brut du sergent-détective, divisé par 219 jours par année, et ce, jusqu'à concurrence de la valeur dudit salaire hebdomadaire brut.

Frais de repas : sur approbation du directeur, l'employeur rembourse 9,50 \$ pour le déjeuner, 18 \$ pour le dîner et 20 \$ pour le souper

Temps de repas : 50 minutes payées au taux majoré de temps supplémentaire – salarié qui ne peut compléter sa période de repas à cause des exigences du service

Rencontre avec l'État-major : minimum de 3 heures à taux majoré lors d'une réunion d'information ou de gestion en dehors des heures régulières de travail

Poursuite civile

L'employeur assume les frais d'une condamnation de nature pécuniaire selon les modalités prévues et assure une défense

pour le salarié poursuivi en justice ou assigné à comparaître à la suite d'un acte accompli à l'occasion de son travail. L'employeur rembourse un avocat choisi par le salarié pour un montant maximal de 130 \$/heure pour un avocat de moins de 5 ans de pratique, 175 \$/heure entre 5 et 10 ans de pratique et 225 \$/heure pour plus de 10 ans de pratique.

Frais de déplacement

0,44 \$/km – salarié qui doit utiliser son propre véhicule automobile sur service commandé par le directeur

Formation

L'employeur s'engage à payer, en plus du salaire régulier et des frais de transport aller-retour, la somme de 30 \$/semaine au salarié qui suit un stage de perfectionnement à l'École nationale de police du Québec ou à toute autre institution reconnue par celle-ci.

L'employeur rembourse 100 % du coût facturé pour les frais de cours au salarié qui suit des cours dans une maison d'enseignement reconnue afin de se présenter aux examens du ministère de l'Éducation pour l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme.

• Autres avantages

Centre de conditionnement physique et activité physique

L'employeur débourse au salarié un maximum de 200 \$/année pour les coûts d'abonnement, selon les modalités prévues.

Examen médical

L'employeur se réserve le privilège d'exiger, à ses frais, au salarié de subir un examen médical annuel chez le médecin désigné à cette fin par l'employeur.

L'employeur accepte d'assumer 50 % des frais inhérents à l'obtention d'un certificat médical de maintien du lien d'emploi ou d'assignation temporaire.

L'employeur peut faire examiner à ses frais le salarié absent depuis plus de 3 jours.

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés mobiles

3 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée
1 an	80 heures
3 ans	120 heures
5 ans	152 heures
8 ans	168 heures
10 ans	176 heures

Années de service	Durée
15 ans	200 heures
20 ans	240 heures
25 ans	256 heures
30 ans	264 heures

• Congés sociaux

Congé pour décès

5 jours – à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant

3 jours – à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son beau-père, de sa belle-mère

1 jour – à l'occasion du décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, de sa bru, de son gendre, d'un petit enfant ou d'un grand-parent

Congé de mariage

4 jours – à l'occasion de son mariage

le jour du mariage – à l'occasion du mariage de son père, de sa mère, de son enfant, de son frère ou de sa sœur

• Droits parentaux

En fonction de son admissibilité et selon les modalités prévues, la salariée ou le salarié peut recevoir, lors des différents congés, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance emploi (RAE).

Congé de maternité

La Loi sur les normes du travail et la Loi sur l'assurance parentale s'appliquent.

À la fin de son congé de maternité, la salariée qui soumet les documents du RQAP permettant d'établir qu'elle a reçu durant ce congé des prestations inférieures à 75 % de son salaire hebdomadaire brut reçoit de l'employeur une somme forfaitaire afin de compenser la différence.

L'employeur permet à la salariée de s'absenter du travail le temps nécessaire pour subir des examens médicaux afférents à sa grossesse, sans perte de salaire.

Congé de paternité

5 semaines sans solde

Congé de naissance ou d'adoption

3 jours

Congé parental

52 semaines sans solde

Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur et comprend une assurance vie, décès ou mutilation par accident, une

assurance invalidité de courte et de longue durée, une assurance soins médicaux et hospitalisation.

Prime : payée par l'employeur et par le salarié dans une proportion de 50 % pour l'assurance vie, décès ou mutilation par accident, l'assurance invalidité de courte durée et l'assurance soins médicaux et hospitalisation. Le salarié paie 25 % du coût de la protection d'assurance invalidité longue durée.

L'employeur s'engage à verser une indemnité minimum de 50 000 \$, par l'intermédiaire d'une police d'assurance ou autrement, aux héritiers d'un salarié décédé dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail de policier.

Assurance salaire

Courte durée

Prestation : 100 % du salaire normal pour une période maximale de 26 semaines

Début : après 21 ou 35 heures d'absence selon qu'il s'agit d'un accident de travail ou d'une maladie nécessitant ou non une hospitalisation

Longue durée

Prestation : 75 % de son salaire normal jusqu'à l'âge de 65 ans ou la prise de la retraite si elle survient avant

Début : après 26 semaines

Congés de maladie

56 heures/année

Le salarié peut accumuler un maximum de 105 heures de maladie. L'excédent est remboursé selon le taux en vigueur au 31 décembre de l'année précédente.

Régime de retraite/Plan d'épargne

L'employeur contribue au Régime complémentaire de retraite des policiers de la Ville de Saint-Eustache pour un minimum de 9 % du salaire du salarié.