



Qui a droit à la prime de poste?

L'une des questions courantes relatives à la nouvelle CC est de savoir qui a droit à la prime de poste. Il y a quelques articles qui entrent en jeu ici, et je vais essayer de les expliquer pour clarifier le tout.

Prime de poste

- 29.01 *Tout Membre qui travaille par quarts reçoit une prime de poste de deux dollars (2 \$) pour toutes les heures normales travaillées entre 16 h 1 et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h 1 et 16 h. La période minimale de réclamation d'un quart normal prévu est de deux (2) heures (il n'est pas nécessaire que ces deux (2) heures soient consécutives).*
- 29.02 *Les Membres qui sont affectés au travail de jour ou à des heures de travail variables n'ont pas droit à la prime de poste.*
- 29.03 *La prime de poste n'est versée que pour les heures de travail réelles admissibles et peut comprendre une pause-repas payée. La prime de poste n'est pas payée pour les heures supplémentaires, la réponse opérationnelle ou les heures comptabilisées pour des congés, des congés payés, des jours fériés désignés payés (JFDP) ou d'autres absences.*
- 29.04 *La prime de poste n'est pas considérée comme faisant partie du taux horaire de base du Membre.*
- 29.05 *Les dispositions relatives aux Membres à temps partiel figurent à l'article 58.*

Le paragraphe 29.01 stipule qu'un Membre qui travaille par quarts recevra une prime de poste pour les heures admissibles. Le travail par quarts, tel qu'il est défini dans la CC, est le suivant :

« travail par quarts »

désigne la pratique d'emploi conçue pour utiliser le format horaire de vingt-quatre (24) heures, qui prévoit les horaires de travail en fonction desquels les Membres de l'unité de négociation effectuent des quarts de travail par rotation, plutôt que d'être affectés à un travail de jour ou à un horaire de travail variable;

Le paragraphe 29.02 stipule explicitement qu'un Membre qui est affecté au travail de jour ou à un horaire de travail variable n'a pas droit à la prime de poste. Le travail de jour et l'horaire de travail variable sont définis dans la CC comme suit :

« travail de jour »

*désigne une période de travail prévue de **cinq (5) journées normales par semaine**, du lundi au vendredi, de 6 h 1 à 18 h, pour un total de quarante (40) heures avec une absence régulière permise (ARP) le samedi et le dimanche;*

« horaire de travail variable »

désigne une modalité de travail en vertu de laquelle un Membre affecté à un travail de jour qui en fait la demande et sous réserve de l'approbation de l'employeur, peut s'acquitter de ses obligations de travail de



quatre-vingts (80) heures (aux deux (2) semaines) en moins de dix (10) jours ouvrables. Les jours de congé supplémentaires qui découlent d'un horaire de travail variable sont définis comme une absence du travail (ADT) et pas comme une absence régulière permise (ARP);

Dans le corps de la convention, il y a une autre ventilation de ce qu'est le travail de jour et de ce qu'est le travail par quarts.

Travail de jour

21.05 Sauf dans les cas prévus aux paragraphes 21.06 (travail variable) et 21.09 (travail de quart) :

- a. La semaine de travail s'applique à un Membre qui est affecté par l'employeur à un travail de quarante (40) heures du **lundi au vendredi inclusivement**.*
- b. La journée de travail doit comporter un minimum de huit (8) heures consécutives entre 6 h 1 et 18 h.*
- c. Un Membre peut demander des heures de travail en dehors de la plage 6 h 1 à 18 h; cette demande peut être accordée à condition qu'il n'y ait pas d'augmentation des coûts pour l'employeur.*

Veillez noter qu'à l'alinéa 21.05 a), il est indiqué que le travail de jour est du lundi au vendredi **inclusivement**.

Travail variable

21.06 *À la demande d'un Membre et avec l'approbation de l'employeur, un Membre affecté au travail de jour peut demander à travailler selon l'un des horaires de travail variables suivants :*

- a. Un régime comprimé 8/9 et 1/8, dans lequel le Membre travaille huit (8) journées de 9 heures et une (1) journée de 8 heures, prévues du lundi au vendredi, pour un total de quatre-vingts (80) heures tous les quatorze (14) jours civils; ou*
- b. Un plan compressé 4/10, dans lequel un Membre travaille quatre (4) jours de 10 heures par semaine, du lundi au vendredi, pour un total de quatre-vingts (80) heures tous les quatorze (14) jours civils.*

Le point principal à propos du travail variable est qu'il se fait uniquement à la **demande d'un Membre**; une unité ne peut pas avoir un horaire de travail variable – il ne peut être demandé que de façon individuelle.

Travail par quarts

21.09 Lorsque, en raison des besoins du service, les heures de travail sont programmées pour les Membres sur selon un horaire tournant ou irrégulier, elles doivent être programmées de telle sorte que sur une période minimale de vingt-huit (28) jours civils, les Membres :

- a. travaillent une moyenne de quarante (40) heures par semaine;*
- b. travaillent un minimum de huit (8) heures, mais pas plus de douze (12) heures par quart de travail, ce qui comprend une pause-repas;*
- c. obtiennent au moins deux (2) jours consécutifs de congés réguliers à la fin de chaque bloc de travail.*

En fin de compte, les questions découlent des quarts de travail désignés par l'employeur qui ne sont pas des quarts de jour du lundi au vendredi. Le plus courant est un quart de travail du lundi au mardi ou du



jeudi au vendredi de 10 heures. Les Membres qui effectuent ces quarts de travail ne sont pas des travailleurs de jour selon la définition et ne sont pas non plus des travailleurs à horaire variable, car ils n'ont pas demandé individuellement ce quart de travail. Ces Membres **sont** admissibles au travail par quarts à titre de travailleurs de quarts.

ADT ou ARP?

Une autre question courante est de savoir quand il s'agit d'une ADT et quand il s'agit d'une ARP. Cette question ne se pose que pour les Membres qui travaillent un quart de travail du lundi au mardi ou du jeudi au vendredi de 9 ou 10 heures. La première chose qu'il faut établir, c'est s'il s'agit d'un horaire de travail variable. L'horaire de travail variable est défini comme suit :

« horaire de travail variable »

désigne une modalité de travail en vertu de laquelle un Membre affecté à un travail de jour qui en fait la demande et sous réserve de l'approbation de l'employeur, peut s'acquitter de ses obligations de travail de quatre-vingts (80) heures (aux deux (2) semaines) en moins de dix (10) jours ouvrables. Les jours de congé supplémentaires qui découlent d'un horaire de travail variable sont définis comme une absence du travail (ADT) et pas comme une absence régulière permise (ARP);

La clé ici, c'est que pour qu'il soit considéré comme un horaire de travail variable, il doit avoir été **demandé individuellement** par le Membre. Autrement dit, une unité ne peut pas se voir attribuer un horaire de travail variable; si l'ensemble de l'unité travaille, il s'agit seulement du quart de travail et tous les jours de congé sont des ARP.

Vous remarquerez que dans la définition d'absence du travail (ADT), il est aussi explicitement indiqué que cela inclut « les jours de congé supplémentaires qui découlent de la **demande du Membre** de travailler selon un horaire de travail variable ». La définition stipule également que cela exclut les ARP. À moins qu'un Membre n'ait fait une demande spécifique pour un horaire de travail variable, tous les jours de congé sont des ARP et **NE PEUVENT PAS** être des ADT.

« absence du travail (ADT) »

désigne la période durant laquelle un Membre n'est pas en service, ce qui exclut la période d'absence régulière permise (ARP) ou d'un jour férié payé (JFP), mais inclut les jours de congé supplémentaires qui découlent de la demande du Membre de travailler selon un horaire de travail variable;

« absence régulière permise (ARP) »

désigne la période de vingt-quatre (24) heures de temps libre, sans restriction, sous réserve des exigences liées aux fonctions et responsabilités de la GRC, qui commence à 0 h 1 et finit à 24 h;

Exemples :

Q1. Je travaille du lundi au jeudi de 7 h à 17 h dans une unité où mon commandant a établi l'horaire. Quelles sont mes ARP et puis-je demander une prime de poste?



R. Vous n'êtes pas un « travailleur de jour » puisque votre quart de travail est réparti sur 4 jours et non sur 5 jours (lundi au vendredi). Vous ne travaillez pas selon un horaire de travail variable puisque votre employeur établit l'horaire, et non vous. Par conséquent, vous avez droit à deux (2) heures de prime de poste par quart de travail et vos ARP sont le vendredi, le samedi et le dimanche.

Q2. Je travaille du lundi au jeudi de 7 h à 17 h dans une unité où j'ai demandé et obtenu l'autorisation de travailler selon cet horaire plutôt que du lundi au vendredi de 8 h à 16 h. Quelles sont mes ARP et puis-je demander une prime de poste?

R. Vous travaillez selon un horaire de travail variable. Vous n'avez pas droit à la prime de poste et votre vendredi est considéré comme une ADT, tandis que votre samedi et votre dimanche seront considérés comme des ARP.

Q3. Je travaille du lundi au jeudi de 7 h à 17 h. Avant que la CC ne soit signée, mon commandant d'unité avait établi l'horaire pour l'ensemble de l'unité comme suit : une moitié de l'unité travaille du lundi au jeudi de 7 h à 17 h, tandis que l'autre moitié travaille du mardi au vendredi de 7 h à 17 h. Après la CC, notre commandant d'unité a dit que l'ensemble de notre unité pourrait travailler du lundi au vendredi de 8 h à 16 h ou que nous pourrions choisir de maintenir l'horaire actuel, mais ce serait notre choix. Nos opérations fonctionnaient très bien avec l'horaire des quarts de travail d'avant le 6 août, et nous étions tous heureux et productifs. Le patron a dit que le fait de donner le choix était une façon d'économiser de l'argent sur la prime de poste et les heures supplémentaires, mais il n'a donné aucune raison opérationnelle de nous changer pour un horaire du lundi au vendredi de 8 h à 16 h. Les membres de notre unité ont choisi de conserver le même horaire. Quelles sont mes ARP et puis-je demander une prime de poste? Les actions de mon commandant d'unité constituent-elles une contravention au paragraphe 6.03 si la seule raison pour laquelle il nous a donné le choix de garder notre quart de travail était d'économiser l'argent de la GRC et qu'il ne l'a pas fait pour des raisons opérationnelles?

R. Puisque le quart de travail est demeuré le même d'avant la CC à après la CC et que tout le monde a accepté de continuer avec l'ancien quart de travail du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi de 7 h à 17 h, vous auriez droit à la prime de poste et vos jours de congé seraient des ARP. Les actions du gestionnaire seraient probablement considérées comme une contravention au paragraphe 6.03 de la CC.

Q4. Je travaille du mercredi au samedi de 7 h à 17 h selon un horaire établi par le commandant de notre unité.

R. Vous n'êtes pas un « travailleur de jour » puisque votre quart de travail est réparti sur 4 jours et non sur 5 jours (lundi au vendredi). Vous ne travaillez pas selon un horaire de travail variable puisque votre employeur établit l'horaire, et non vous. Par conséquent, vous avez droit à deux (2) heures de prime de poste par quart de travail et vos ARP sont le vendredi, le samedi et le dimanche.

Q5. Comment appelle-t-on les travailleurs qui font des quarts de dix (10) heures et qui, en tant que groupe, demandent des quarts de dix (10) heures en semaine et qui sont approuvés par l'employeur? Par exemple, lors d'une réunion d'unité, le personnel vote pour un quart de travail de dix (10) heures du lundi au mardi ou du jeudi au vendredi, et le patron approuve la même chose.



NATIONAL
POLICE
FEDERATION

FÉDÉRATION
DE LA POLICE
NATIONALE

R. Il s'agit simplement d'une tentative de solution de rechange. Le commandant établit le quart de travail, quel qu'il soit. Les Membres peuvent fournir des commentaires et, dans bien des cas, ils le font, mais si le quart de travail est établi pour l'ensemble de l'unité, il ne peut pas, par définition, être un quart de travail variable. Ce n'est qu'un quart de travail. On ne peut rien n'y faire. Une unité ne peut pas avoir un quart de travail variable.