

No.

14632-01

NOM

*Ville de Mont Saint-Hilaire*

14632-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
intervenue

ENTRE LA VILLE DE MONT-SAINT-HILAIRE  
ET LA FRATERNITE DES POLICIERS DE  
MONT SAINT-HILAIRE

Période du 1/1/79 au 31/12/80  
signée 11 mai 1979.

PAP MESSAGERIE

'83 FEB 23 14 04

*Messagerie*  
*H. J. Rousseau*  
*M. J. G.*

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

ENTRE LA VILLE DE MONT-SAINT-HILAIRE

ci-après appelée "LA VILLE"

et LA FRATERNITE DES POLICIERS DE

MONT-SAINT-HILAIRE

ci-après appelée "LA FRATERNITE"

ARTICLE I

BUT DE LA CONVENTION

1.00

Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre la Ville et la Fraternité et d'assurer le meilleur rendement au travail et d'établir des relations ordonnées relativement aux conditions de travail, le tout conformément aux dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE II

COOPERATION

2.00

La Ville et la Fraternité s'engagent à coopérer pour respecter les dispositions de la présente convention collective et à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE III

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.00

La Ville, par ses représentants autorisés, reconnaît que la Fraternité a dûment été accréditée par le Commissaire enquêteur en Chef de la Province de Québec le 3 mars 1970, comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les policiers de Mont-Saint-Hilaire, à l'exception du Directeur ou Chef, Sous-Directeur, ou Sous-Chef et des personnes exclues par la Loi, en matière de salaire, conditions de travail et que ladite Fraternité a tous les droits inhérents à telle accréditation.

3.01

Les policiers sont en même temps pompiers pour la Ville, et doivent agir comme tel, sur ordre du Directeur ou son représentant.

Les employés assujettis à la présente convention recevront, le cas échéant, l'entraînement et l'équipement nécessaire afin d'agir comme pompier. Les conditions de la présente convention ne s'appliquent pas lorsque le policier-pompier se déplace ou exécute du travail de pompier. Il recevra dès lors le salaire du policier à temps régulier. Il aura droit, cependant, aux bénéfices prévus à la convention lors d'un accident de travail comme pompier.

ARTICLE IV

DEFINITION DES TERMES

4.00

Dans la présente convention, les termes suivants auront la signification qui leur est ci-après donnée;

Le terme "Employé" désigne tous les policiers et policiers-pompiers à l'emploi de la Ville assujettis au certificat d'accréditation en vigueur.

*M  
H  
G  
M*

4.01

"Employé régulier" désigne tout employé qui satisfait aux conditions suivantes:

1. avoir prêté le serment d'office par la Loi;
  2. avoir complété avec succès, le cours de formation policière à l'Institut de Police du Québec ou à une école approuvée par le Lieutenant-Gouverneur en Conseil.
  3. avoir complété à la satisfaction du Conseil Municipal, une période d'essai de douze (12) mois de service continu.
- a) avoir obtenu de la Ville, le statut d'employé régulier; il est convenu qu'à défaut par la Ville d'adopter, au plus tard à la première séance du Conseil qui suit la date où l'employé satisfait aux diverses conditions prévues aux alinéas qui précèdent, une résolution à l'effet de remercier ledit employé de ses services, ce dernier obtient automatiquement le statut d'employé régulier.

Il est entendu que cette définition d'employé régulier ne vaut que pour les employés qui ne sont pas réguliers à la date de signature de la présente convention.

4.02

Les termes "employés à l'essai" ou "recrues" désignent tout employé n'ayant pas complété une période d'entraînement et de probation d'au moins douze (12) mois en qualité de policier. Ces salariés n'ont droit qu'aux bénéfices de la présente convention qui ont trait aux salaires, aux heures de travail sujets à l'article 8.01, au temps supplémentaire et aux accidents de travail et à la procédure des griefs dans le cas s'y appliquant. En cas de renvoi, ces employés n'ont pas droit à la procédure des griefs de cette convention.

4.03

Le terme "constable spécial" désigne tout employé embauché de façon occasionnelle ou intermittente pour répondre à certaines situations particulières suivant la Loi. Tel policier n'est pas assujetti aux dispositions de la présente convention.

4.04

La liste des employés réguliers assujettis au présent contrat apparaît à l'annexe "A" de cette convention.

4.05

Afin de faciliter l'application de la présente clause, la Ville informe tout nouvel employé, dès son engagement, de son statut quant aux dispositions ci-haut décrites.

#### ARTICLE V

#### MAINTIEN DES DROITS

5.00

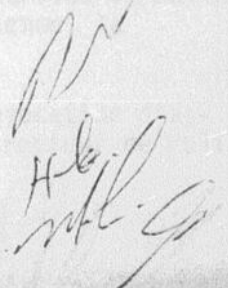
La Fraternité reconnaît qu'il est du ressort de la Ville de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre et de congédier ses employés, en conformité avec ses obligations et avec les stipulations de la présente convention.

5.01

Tout article des présentes qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non-avenu, sans toutefois, pour cela, affecter la validité des autres dispositions de la présente convention collective.

5.02

Les policiers ne sont assujettis qu'aux ordres du Directeur, du Directeur-adjoint, des officiers, des sous-officiers ou en leur absence, leurs délégués à l'intérieur de la relève et/ou des personnes qui, selon la Loi, en ont le pouvoir de les leur donner.



- 5.03 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Ville, des employés ou de la Fraternité en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.

ARTICLE VI

REGIME SYNDICAL.

- 6.00 Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre de la Fraternité pour toute la durée de la convention collective.
- 6.01 Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire par la Ville sur son traitement, d'une somme égale ou équivalente aux cotisations régulières de la Fraternité. L'employé doit, par un avis écrit, autoriser dans les termes semblables à ceux de l'annexe "B" des présentes, le versement de cette somme à la fraternité.
- 6.02 La Ville ne sera pas tenue de congédier un employé parce que la Fraternité l'aura éliminé de ses cadres ou lui aura refusé l'adhésion.
- 6.03 La Fraternité devra aviser, par écrit, la Ville au moins un (1) mois avant la date d'entrée en vigueur de tous changements relatifs aux montants de cotisations régulières.
- 6.04 La Fraternité exonère la Ville de toutes responsabilités relativement aux poursuites qui pourraient être intentées contre la Ville par un ou des employés en ce qui concerne la retenue syndicale.
- 6.05 La Fraternité avisera la Ville, par écrit, lui indiquant le montant de la cotisation régulière acceptée par l'Assemblée générale. La Ville effectue, en la manière prévue à l'annexe "B" de cette convention, ces déductions et en fait mensuellement remise à la Fraternité.
- 6.06 La Fraternité a le droit d'afficher dans le département concerné de la Ville, au tableau fourni par cette dernière et identifié par le Directeur de Police et la Fraternité, les avis de convocation à ses assemblées et autres activités régulières.

ARTICLE VII

AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES.

- 7.00 A l'occasion de la négociation, de la conciliation ou de l'arbitrage des griefs ou d'une convention collective avec les autorités de la Ville ou ses représentants, deux (2) représentants autorisés de la Fraternité dont la présence est nécessaire, peuvent, après en avoir obtenu la permission du Chef de Police de la Ville s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, et ce, sans aucune retenue de traitement.
- 7.01 Après autorisation du Directeur de Police, les membres de la Fraternité pourront assister aux assemblées générales de la Fraternité tenues au poste de police, en assumant toutefois le bon fonctionnement du Service de Police.
- 7.02 Un membre de la Fraternité choisi comme délégué pour participer à des activités syndicales licites requérant une ou des absences de son emploi, est autorisé à quitter son travail sans salaire, pour participer à ces activités, mais tel délégué ainsi appelé à s'absenter devra obtenir l'approbation du chef de police.
- 7.03 Si, en raison de la nature de son travail, le départ d'un délégué devait survenir à un moment où l'administration du Service de Police de la Ville serait sérieusement affectée par son absence, la Fraternité devra alors se choisir un autre délégué.
- 7.04 La Fraternité aura droit d'afficher tout avis de convocation d'assemblée dans le poste, à un endroit choisi par le Directeur de Police.

*[Signature]*

Tout autre avis doit être approuvé par le Directeur de Police avant d'être affiché.

ARTICLE VIII

HEURES DE TRAVAIL.

8.00

La semaine régulière de travail pour tous les employés régis par la présente convention est de quarante (40) heures en moyenne, réparties en quarts de travail de douze (12) heures consécutives chacun, à compter du 4 juin 1979.

Les policiers travailleront sur des équipes rotatives selon les cédules qui apparaissent à l'annexe "F". Les cédules pourront être modifiées lors de la période des vacances ou de maladie prolongée de la part d'un ou des policiers réguliers. Advenant l'augmentation ou la diminution du personnel régulier, une nouvelle cédule sera établie par la Ville après consultation auprès de la Fraternité. Si les policiers concernés ou la Fraternité se croient lésés, le litige pourra être présenté sous forme de grief selon la procédure prévue à la présente convention.

L'annexe "F" est divisée en deux sortes de cédules rotatives de douze (12) heures soient (A) la cédule 5-4 de douze (12) semaines, deux (2) jours de congé accumulés à toutes les douze (12) semaines à cause de deux (2) heures accumulées par semaine. (B) la cédule 3-2, de quatre-vingt-quatre (84) jours, quarante-quatre (44) jours de congé, quarante (40) jours de travail, quatre cent quatre-vingt (480) heures ouvrables par douze (12) semaines, sept (7) jours de congé à tous les quatre-vingt-quatre (84) jours.

La cédule décrite en (A) sera en application du 4 juin 1979 au 18 novembre 1979 et la cédule décrite en (B) sera en application du 19 novembre 1979 au 4 mai 1980.

Les deux parties, d'un commun accord, conviennent de former un comité qui siégera le 15 avril 1980 pour évaluer les cédules décrites en (A) et (B) et recommander, à compter du 5 mai 1980, au conseil municipal, la cédule à être adoptée. La Fraternité aura deux (2) représentants qui devront faire rapport écrit des avantages et des désavantages de l'une ou l'autre des cédules. Il en est ainsi des deux représentants de la Ville.

8.01

Les heures de travail des employés à l'essai ou recrues seront réparties à la discrétion du chef de police et selon les besoins du service.

8.02

Les heures de travail déterminées par la présente convention pourront être changées ou modifiées temporairement par le chef de police en cas d'urgence nécessaire ou de circonstances exceptionnelles. Cependant, le chef de police devra aviser le Président de la Fraternité ou son représentant avant tel changement ou modification. Une circonstance exceptionnelle étant définie comme suit: un événement imprévu ou inusité qui nécessite une attention immédiate afin d'éviter des conséquences sérieuses.

8.03

Le changement de rotation pour les policiers travaillant en relève se fera aux heures déterminées à la cédule établie ci-bas, suivant le choix de la Fraternité, accepté par le Directeur de Police.

Première relève: 07:00 à 19:00 heures

Deuxième relève: 19:00 à 07:00 heures

8.04

Les employés régis par le présent contrat ont droit à deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire chaque semaine en moyenne selon la cédule présentement en vigueur établie par le chef de police, après consultation avec la Fraternité.

- 8.05 A même les heures régulières de travail, une période quotidienne d'une heure et demie (1½) est allouée à l'employé pour prendre son repas lequel devra être pris au poste de police, ou au domicile privé si l'employé demeure dans les limites de la Ville de Mont Saint-Hilaire, ou au restaurant sur la relève de nuit (19.00 heures à 7.00 heures). Cette heure et demie (1½) allouée sera prise en deux (2) périodes de quarante-cinq (45) minutes selon les directives du service. L'employé pourra en cas de nécessité être appelé en service en tout temps pendant cette heure et demie (1½). Toute heure ou partie d'heure de repas non prise à cause des nécessités du service est remise à la même journée et à défaut elle sera rémunérée comme le travail régulier.
- 8.06 Avec la permission préalable du chef de police, les policiers pourront exceptionnellement échanger du temps entre eux seulement.
- 8.07 Il sera permis à tous les policiers, demeurant dans les limites de la Ville de Mont-Saint-Hilaire, de se faire voyager par le véhicule du service de police. Par contre, si une circonstance spéciale se présente (que le v.a. du service soit occupé sur un appel), l'employé devra se rendre au poste de police, et ce, pour le début de son quart.

ARTICLE IX

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE.

- 9.00 Tout travail exécuté à la demande du Directeur de Police ou de son représentant en autorité, en sus des heures régulières de travail prévues à l'article précédent est considéré comme fait en temps supplémentaire et rémunéré au taux régulier majoré de 50% l'heure.
- 9.01 Tout employé appelé en dehors de ses heures régulières de travail à témoigner devant une cour de justice, soit pour le compte de la Ville, soit par le fait de l'exercice normal de ses fonctions comme policier, ou appelé à se rendre en d'autres endroits pour les mêmes fins ou à comparaître sur instruction du Directeur de Police a droit à une rémunération suivant le tarif établi pour le travail supplémentaire, avec un minimum de trois (3) heures au taux du temps supplémentaire. Cependant, si le rappel a lieu dans une période qui précède ou qui suit immédiatement le début ou la fin du travail régulier de l'employé qu'il y a continuité de travail, le minimum d'appel prévu ci-haut ne s'applique pas.
- 9.02 L'employé appelé à comparaître devant une Cour de Justice, soit pour le compte de la Ville, soit par le fait de l'exercice normal de ses fonctions comme policier, le jour de son congé hebdomadaire a droit, après entente avec le Directeur de Police, de faire changer la date de son congé ou de recevoir une remise de son temps avec un minimum de trois (3) heures. Ce minimum sera de trois (3) heures s'il s'agit d'une comparution en dehors des limites de la ville. L'employé appelé en pareil cas, pendant la période de ses vacances, recevra le salaire équivalent à une (1) journée de travail en temps régulier ou à son choix, d'ajouter à la fin de sa période de vacances le temps ainsi accumulé.
- 9.03 Tout employé requis de revenir en devoir pour travail supplémentaire sera, à chaque occasion, rémunéré pour un minimum de trois (3) heures, au taux du temps supplémentaire.
- 9.04 Nonobstant toutes dispositions à ce contraire, le Directeur de Police ou son représentant peuvent, en tout temps, en dehors des heures régulières de travail, retenir ou rappeler en devoir tout membre du service pour la période de temps qu'il juge nécessaire, sauf durant les vacances de l'employé, à moins qu'il soit disponible et sur les lieux. Ce travail sera considéré comme fait en temps supplémentaire et rémunéré comme tel.

*Handwritten signatures and initials:*  
A large signature on the left, and initials "H.B." and another signature on the right.

- 9.05 Pour les fins d'application du présent article, tout travail exécuté en temps supplémentaire qui excède de quinze (15) minutes et moins de trente (30) minutes sera calculé comme l'équivalent d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) et de trente (30) minutes et moins de soixante (60) minutes sera calculé comme l'équivalent d'une (1) heure ainsi de suite de la même façon pour tout travail supplémentaire subséquent.
- 9.06 Tous les employés seront dans l'obligation de prendre part à tous les cours d'instruction, classes d'entraînement physique, cours ou pratiques sur le travail de policier ou de pompier requis par la Ville et seront rémunérés à taux simple pour le nombre d'heures ainsi employées à ces cours en dehors des heures régulières de travail avec un maximum de huit (8) heures par jour.
- 9.07 Tout employé rémunéré par la ville qui reçoit des frais de Cour doit remettre à la Ville les sommes d'argent ainsi reçues, en tenant compte toutefois de ses frais de déplacement avec un minimum de \$ 0.25 du mille ou le taux en vigueur. Les repas seront payés sur présentation de pièces justificatives.
- 9.08 L'employé qui n'aura pas fait ses heures régulières de travail devra faire le temps requis pour compléter ses heures régulières avant d'avoir droit à du temps supplémentaire.
- 9.09 Le travail en temps supplémentaire, lorsqu'il s'agit d'un rappel au travail, en autant que faire se peut, sera réparti équitablement, sur une base horaire entre tous les employés du Service qui font partie de la gendarmerie.
- 9.10 La Ville accorde une (1) heure de repas payée, ou remise à taux régulier, à tout employé tenu de faire plus de trois (3) heures consécutives de travail en temps supplémentaire dans une journée.

ARTICLE X

JOURS FERIES.

- 10.00 La Ville accorde à tout employé régi par les présentes, neuf (9) jours de douze (12) heures de congé payés pour les jours fériés suivants ou tout autre jour devant les remplacer.
1. Le Premier de l'An
  2. Le Vendredi-Saint
  3. Le Lundi de Pâques
  4. La Saint-Jean-Baptiste
  5. La Fête du Travail
  6. La Veille de Noël
  7. La Veille du Premier de l'An
  8. Le Jour de Noël
  9. Le lendemain de Noël
- 10.01 A la première paie de décembre de chaque année, si l'un ou plusieurs ou la totalité de ces jours de congé n'ont pas été pris ou donnés à l'employé au cours de l'année en la manière ci-haut prévue, la Ville lui versera, pour chacun de ces congés, un montant équivalent à une (1) journée régulière de travail.
- 10.02 Ces jours fériés pourront être pris ou payés par anticipation, après une entente avec le Directeur de Police.
- 10.03 Si l'employé quitte le service au cours de l'année les jours de fête chomés et payés non pris ou accumulés seront payés au taux de salaire régulier.

*R*  
*H. G.*  
*M. C. G.*

11.00

Tout employé régi par les présentes a droit:

1. S'il a moins d'un (1) an de service continu, à une (1) journée de vacances payées selon le taux de salaire régulier pour chaque mois et demi de service, avec le maximum de sept (7) jours ouvrables de douze (12) heures.
2. Après un (1) an de service continu, à sept (7) jours ouvrables de douze (12) heures de vacances payées, selon le taux hebdomadaire de salaire régulier;
3. Après trois (3) ans de service continu, à dix (10) jours ouvrables de douze (12) heures de vacances payées, selon le taux hebdomadaire de salaire régulier.
4. Après huit (8) ans de service continu, à treize (13) jours ouvrables de douze (12) heures de vacances payées selon le taux hebdomadaire de salaire régulier.
5. Après quatorze (14) ans de service continu, à quatorze (14) jours ouvrables de douze (12) heures de vacances payées selon le taux hebdomadaire de salaire régulier et par la suite, à tous les deux (2) ans de service continu, une (1) journée de vacances à salaire régulier s'ajoute jusqu'à un maximum de dix-sept (17) jours ouvrables de vacances par année à salaire régulier.
6. La période de service continu donnant droit à de telles vacances s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

11.01

Comme les sergents de gendarmerie, les sergents-enquêteurs et les constables-enquêteurs ne travaillent pas sur une cédule rotative, les vacances seront réparties de la façon suivante basées sur une journée de travail de huit (8) heures:

1. S'il a moins d'un (1) an de service continu, à une (1) journée de vacances payées selon le taux de salaire régulier, pour chaque mois de service, avec le maximum de dix (10) jours ouvrables.
2. Après un (1) an de service continu, à dix (10) jours ouvrables de vacances payées selon le taux hebdomadaire de salaire régulier.
3. Après trois (3) ans de service continu, à quinze (15) jours ouvrables de vacances payées, selon le taux hebdomadaire de salaire régulier.
4. Après huit (8) ans de service continu, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées selon le taux hebdomadaire de salaire régulier.
5. Après quatorze (14) ans de service continu, à vingt-et-un (21) jours ouvrables de vacances payées selon le taux hebdomadaire de salaire régulier et par la suite, à tous les deux (2) ans de service continu une (1) journée de vacances à salaire régulier s'ajoute jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances par année à salaire régulier.

11.02

Si pour une raison ou pour une autre, un employé vient à quitter le service de la ville, il aura droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.

*H. L.*  
*M. L.*

- 11.03 Les vacances doivent se prendre durant l'année où elles sont dûes et ne peuvent être remises à une autre année. L'employé victime d'un accident subi, ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut cependant, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure, convenue entre lui et le Directeur de Police. S'il ne le fait pas, il sera alors considéré comme étant effectivement en vacances pour les fins de cette convention.
- 11.04 Les périodes de vacances sont établies entre le premier mai d'une année et le trente avril de l'année suivante. L'employeur donnera la possibilité à deux (2) employés réguliers tenant compte de la séniorité de chacun, de prendre leurs vacances annuelles en même temps si le cas se présente. Les vacances pourront être prises en deux (2) périodes séparées ou en périodes de pas moins de trois (3) jours ouvrables à la fois.
- Le choix des vacances se prend par sept (7) jours ouvrables suivant la séniorité. Cependant, si aucun policier n'en fait la demande de vacances, le ou les policiers pourra ou pourront prolonger la période de sept (7) jours ouvrables de vacances, si il ou s'ils ont droit à plus de jours ouvrables de vacances d'après l'article 11.00.
- 11.05 Aucune absence prévue par la convention ou autorisée par la Ville ne constitue en aucun temps une interruption de service continu quant à la computation de la durée du service continu qui donne droit aux vacances annuelles. Cependant pour les fins de la rémunération des vacances de l'année concernée, les absences de moins d'un (1) mois et les absences payées prévues par la convention n'affectent pas la rémunération des vacances. Quant aux autres absences, la rémunération pour les vacances sera versée au prorata du temps travaillé dans l'année concernée qui donne droit à la vacance.
- 11.06 Afin de permettre aux employés de manifester leur choix pour la période des vacances, le Directeur de Police affichera avant le 15 janvier de chaque année une liste des employés indiquant le nombre de jours auquel chacun a droit et la date d'entrée en service de chacun.
- 11.07 Lorsque plusieurs employés ayant la même date d'entrée en service ont à faire la demande pour leur choix des dates de vacances, c'est l'ordre alphabétique, dans ce cas, qui établit la période pour le choix des vacances en alternant d'une année à l'autre.
- 11.08 Les employés devront avoir exprimé leur choix avant le quinze (15) février de chaque année. L'employé qui a négligé d'exprimer ce choix à cette date, sans excuse valable, devra prendre ses vacances dans les périodes disponibles, compte tenu des autres choix et des exigences du service.
- 11.09 La liste définitive des vacances déterminées par la Ville devra être affichée au plus tard le 1er mars de chaque année.
- 11.10 La rémunération des vacances est remise à l'employé avant son départ pour ses vacances.
- 11.11 L'employé pourra, avec l'autorisation du Directeur de Police, changer sa période de vacances pourvu que ce changement n'affecte en rien les vacances des autres employés déjà choisies et approuvées.

*R. H. G.*  
*m.l. J.*

- 11.12 Si un jour férié survient au cours de la période de vacances de l'employé, ce dernier a le loisir de prendre immédiatement à la fin de ses vacances la ou les journées additionnelles de vacances qui lui reviennent. Cependant, l'employé concerné doit, au préalable, en aviser le Directeur de Police. Par contre, si l'employé décide de prendre à une autre époque de l'année, la ou les journées additionnelles de vacances qui lui sont dues, il a le loisir de le faire à une date convenue auparavant avec le Directeur de Police.
- 11.13 Les vacances annuelles devront toujours commencer la veille ou le lendemain d'un congé hebdomadaire.

ARTICLE XII CONGES SPECIAUX AVEC SALAIRE.

- 12.00 L'employé bénéficie d'une absence motivée, sans retenue de traitement dans les circonstances suivantes:
1. A l'occasion de son mariage: trois (3) jours.
  2. A l'occasion du mariage de ses enfants, de son frère, de sa soeur, de son beau-frère, de sa belle-soeur: une (1) journée.
  3. A l'occasion du décès de son conjoint: quatre (4) jours;
  4. A l'occasion du décès d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur: deux (2) jours.
  5. A l'occasion du décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'une bru ou d'un gendre: deux (2) jours, sauf si telle personne demeure ou demeurerait à plus de cinquante (50) milles de distance de l'employé. Dans ce cas, l'employé aura droit à trois (3) jours.
  6. A l'occasion de la naissance d'un enfant et à son baptême: un (1) jour.
  7. A l'occasion du décès d'un grand-parent personnel ou du conjoint, d'un petit-enfant: un (1) jour sauf si cette personne demeure ou demeurerait à plus de cinquante (50) milles de l'employé, l'employé aura droit à deux (2) jours.
- 12.01 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ et sur demande, l'employé doit fournir une déclaration écrite attestant l'événement social.
- 12.02 Les congés payés mentionnés ci-haut exception faite pour le mariage de l'employé, ne sont pas accordés lorsqu'ils coïncident avec tout autre jour de congé ou de vacances stipulé dans la présente convention.
- 12.03 Dans tous les cas ci-haut prévus, exception faite pour le mariage de l'employé, les jours compteront de la date de l'événement et seuls ceux de ces jours qui seront ouvrables seront payés.

ARTICLE XIII TRAITEMENT EN CAS DE MALADIE.

- 13.00 Sauf s'il s'agit d'accident de travail ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, tout employé régulier assujéti à la présente convention bénéficie, en cas d'absence pour maladie d'un salaire garanti et ce, aux conditions ci-après mentionnées.

*M. H. B.*  
*M. L. G.*

- 13.01 Le premier janvier de chaque année, sept (7) jours de congés de maladie seront portés au crédit de l'employé qui a eu des absences dues à la maladie selon les principes énoncés à l'article 13.02 ou quatre (4) jours ou moins selon le cas de chaque employé, lui sont payés la dernière semaine de décembre ou la première semaine de janvier de l'année suivante, s'il n'a utilisé en partie seulement ses crédits.
- 13.02 A) Pour chacune des absences dues à la maladie, l'employé régulier puise à même sa réserve de sept(7) jours: il est ainsi rémunéré pour les première (1ère), deuxième (2ième) et troisième (3ième) journées ouvrables consécutives.
- B) Pour chacune des absences dues à la maladie et qui dure plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs le principe posé à l'article 13.02 s'applique jusqu'à la troisième (3ième) journée ouvrable d'absence consécutive inclusivement: à compter de la quatrième (4ième) journée ouvrable d'absence consécutive l'employé régulier recevra l'indemnité prévue à l'article 13.02.
- C) Sous réserve de l'article 13.03, à compter de la quatrième (4ième) journée de maladie, l'employé recevra de la Ville quatre-vingt-cinq pour cent (85%) du salaire en vigueur, et ce, pendant une durée de vingt-six (26) semaines. Si la vingt-septième (27e) semaine, à la cinquante-deuxième (52ième) semaine inclusivement, l'employé n'est pas retourné au travail, il recevra donc soixante-six et deux tiers (66 2/3%) pour cent du salaire en vigueur.
- 13.03 Les dispositions ci-dessus ne doivent cependant pas faire en sorte que l'employé régulier absent pour cause de maladie reçoive plus que son plein salaire, compte tenu des prestations prévues pour l'assurance-groupe que la Ville pourrait appliquer, et sujet aux déductions obligatoires selon la loi ou la convention collective. Les employés s'engagent à signer toute procuration en faveur de la Ville qui aurait pour conséquence de réaliser les conditions stipulées ci-dessus au présent article.
- 13.04 L'employé qui bénéficie d'une absence de cinquante-deux (52) semaines ne devient de nouveau exigible aux mêmes avantages qu'après avoir fourni après son retour, un certificat médical et après avoir fourni un (1) mois complet de travail ininterrompu.
- 13.05 La Ville peut toujours, si elle le désire, exiger de tout employé qui se déclare malade pour une période de trois (3) jours et plus, la production d'un certificat médical. Dans tous les cas prévus au présent article, la Ville peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'elle le désire.
- 13.06 Le médecin de la Ville décide si l'absence de l'employé est motivée et à quelle date l'employé rétabli doit reprendre son travail, en cas de conflit d'opinion entre le médecin de la Ville et le médecin de l'employé, les deux médecins en choisissent un troisième dont la décision sera finale. Les honoraires du tiers médecin sont payés par la Ville.
- 13.07 Le policier malade ou accidenté, est tenu de demeurer à domicile à moins d'un ordre du médecin. Il doit avertir le poste de police de l'endroit où il peut être rejoint.
- 13.08 Aucune disposition de cette convention ne peut faire en sorte qu'un employé absent pour cause de maladie, accident de travail ou autre raison permise par la convention collective bénéficie de la part de la Ville, d'avantages supérieurs à ceux dont il aurait bénéficié s'il avait été activement au travail pour les journées ouvrables comprises dans sa période d'absence.

*[Handwritten signature]*

ARTICLE XIV

MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL.

14.00

Dans les cas d'accidents subis ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, l'employé reçoit son plein traitement ou la différence entre la compensation payée par la Commission des Accidents de Travail du Québec et son plein salaire et ce, jusqu'à son rétablissement complet ou jusqu'à ce que la Commission des Accidents de Travail du Québec ou le médecin de la Ville fasse rapport que ledit employé souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle, le rendant incapable de remplir ses fonctions. Dans une telle éventualité l'employé concerné reçoit directement de la Ville ou de l'assurance précitée les prestations et autres compensations accordées en pareil cas par la Commission des Accidents de Travail du Québec.

14.01

L'employé a droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Ville diffèrent d'opinion, la Ville et l'employé ou l'un ou l'autre, peut demander à la Commission des Accidents de Travail du Québec de statuer définitivement sur le cas.

14.02

L'accidenté ou le malade a, si possible le choix de son médecin et de son hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir pour l'un ou l'autre avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter l'hôpital et le médecin choisis par la Ville jusqu'à ce qu'il puisse exprimer son choix.

14.03

En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

14.04

Tous les frais inhérents à une maladie ou un accident de travail prévus par la loi des Accidents de Travail sont à la charge de la Ville et/ou de l'assureur.

ARTICLE XV.

ANCIENNETE.

15.00

Pour les fins d'application de la présente convention l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en année, en mois et en jours de service à la Ville.

15.01

Après la période d'essai de douze (12) mois, tel que défini à l'article 4.01 des présentes, l'ancienneté de l'employé sera rétroactive à compter du premier (1er) jour d'entrée de cette période de douze (12) mois au service de la Ville.

15.02

Les deux parties conviennent que l'annexe "C" de la présente convention indique, à la date de la signature des présentes, la liste officielle d'ancienneté des employés au service de la Ville à cette date.

15.03

L'employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

1. Lorsqu'il quitte volontairement son emploi.
2. Lorsqu'il est congédié pour cause et non réinstallé par arbitrage ou autrement.
3. S'il est absent de son travail pour plus de dix (10) jours ouvrables sans donner d'avis ou sans cause raisonnable.
4. S'il est absent par maladie pour une période excédant vingt-quatre (24) mois. L'accumulation d'ancienneté est nulle après douze (12) mois. Il conservera son ancienneté pour une période égale à son ancienneté acquise.

*H. H. H.*  
*M. C. G.*

15.04 L'employé ne perd pas son droit d'ancienneté s'il est absent pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois, s'il a obtenu de la Ville une prolongation de son congé de maladie ou si cela relève d'un accident de travail ou d'une maladie perçue lors de ses fonctions comme policier de la Ville de Mont-Saint-Hilaire.

Pour les maladies ou accidents de travail, le droit à l'ancienneté est conservé et cette ancienneté continue de s'accumuler pour la période de sa maladie ou accident, ou jusqu'à ce que la Commission des Accidents de Travail dispose de son cas.

15.05 Un employé ayant de l'ancienneté qui est appelé à occuper un emploi exclu de l'unité de négociation conserve son ancienneté et continue de l'accumuler tant et aussi longtemps qu'il est au service de la Ville. S'il est appelé à retourner à un emploi inclus dans l'unité de négociation, il peut exercer ses droits d'ancienneté sauf pour promotion.

#### ARTICLE XVI PROMOTION

16.00 Tout employé régulier régi par la présente convention ayant quatre (4) ans d'ancienneté, aura le droit de poser sa candidature lorsque les promotions aux charges d'officiers couverts par la convention que la Ville a décidé de remplir, seront ouvertes.

16.01 La Ville s'engage à afficher sur les tableaux d'affichage, durant dix (10) jours ouvrables, toute position vacante assujettie à la convention et déclarée vacante par la Ville ou toute nouvelle position assujettie à la convention que la Ville désire remplir.

16.02 Tout employé peut à l'occasion de l'affichage de la position vacante ou nouvelle se porter candidat selon une procédure établie à l'avance par la Ville dans les dix (10) jours qui suivent la fin de la période d'affichage. L'affichage doit indiquer exclusivement le titre de la fonction, les exigences normales, les qualifications exigées, le taux de salaire, les heures de travail.

16.03 La Ville établira un système d'examens uniformes et appropriés à la tâche à remplir, afin de constater la compétence de chaque candidat. La fonction sera accordée au candidat qui aura réussi le mieux l'examen à résultat égal l'ancienneté prévaudra.

16.04 A défaut de candidat compétent ou de candidat dans le délai prévu, la Ville sera alors libre de prendre une personne de son choix.

16.05 Le nom de l'employé qui est nommé pour remplir une fonction vacante est affiché au tableau d'affichage dans les trois (3) jours qui suivent sa nomination.

16.06 L'employé absent conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, y compris les vacances annuelles, peut appliquer ses droits d'ancienneté à son retour au travail, même si l'affichage est terminé, pourvu que sa candidature soit faite en toute circonstance en dedans d'une période d'un (1) mois du début de la période d'affichage.

16.07 Le défaut de demander ou le refus d'une promotion n'affecte en rien le droit d'un policier pour toute promotion ultérieure.

16.08 Les fonctions qui deviennent temporairement vacantes à cause de maladie ou d'absences autorisées par la Ville ne sont pas considérées comme fonctions vacantes, au sens de cet article.

16.09 Lorsqu'un employé est absent dans les conditions du paragraphe précédent, s'il est apte à revenir au travail, il reprend le poste qu'il a dû abandonner temporairement; celui qui l'a remplacé devra réintégrer son ancienne fonction aux salaires et conditions attachés à ladite fonction.

*R. H. b.*  
*M. L. G.*

- 16.10 Les examens écrits devront compter pour 70% et les examens oraux pour 30%. Avant de passer aux examens oraux, l'appliquant aura obtenu au préalable une moyenne supérieure à 70% dans ses examens écrits. La Ville s'engage à former un Comité de Sélection composé du Gérant Municipal, du Chef de Police, d'un membre désigné par le Conseil et d'un membre de la Fraternité.
- 16.11 Tout candidat devra subir les examens écrits et oraux de l'Institut de Police du Québec, qui en fera rapport au Comité de Sélection déjà formé.

ARTICLE XVII SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.

- 17.00 Les classifications et les taux de salaire minima hebdomadaires des employés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe "D" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 17.01 Il appartiendra à la Ville de classifier et d'assigner ses employés assujettis à la présente convention d'après la liste d'occupation annexée à la présente convention et déterminées à l'annexe "C".
- 17.02 Lors d'une promotion permanente à une fonction supérieure, l'employé doit recevoir immédiatement le salaire et le titre attachés à ses nouvelles fonctions.
- 17.03 Lorsqu'un employé couvert par la présente convention remplira temporairement à la demande de la Ville, une fonction couverte par la convention, mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, il recevra pour la durée de son travail, le salaire fixé pour celle des deux fonctions qui est la mieux rémunérée pourvu qu'il ait travaillé à cette fonction au moins une (1) semaine régulière de travail.
- 17.04 Dans le cas de nouvelles classifications, fonctions ou grades couverts par l'accréditation, non spécifiés à l'annexe "D", la Ville en établira la définition et le taux de salaire. Le ou les employé(s) concerné(s) ou la Fraternité se croyant lésé(s) dans son (leur) droit pourra ou pourront soumettre le cas sous forme de grief en la manière prévue à cet effet.

ARTICLE XVIII VERSEMENT PERIODIQUE.

- 18.00 Tout employé régi par les présentes est payé par chèque le jeudi avant 16:30 heures. Cependant, si le jeudi coïncide avec un jour férié, la paie est remise aux employés le jour ouvrable précédent.
- 18.01 Les détails suivants apparaissent sur l'enveloppe ou sur le talon du chèque de paie de chacun:
1. ses noms et prénoms
  2. la date et la période de paie
  3. le taux du salaire de l'employé
  4. le nombre d'heures régulières
  5. le nombre d'heures supplémentaires
  6. les déductions faites
  7. le montant net payé.

ARTICLE XIX UNIFORMES ET EQUIPEMENT.

- 19.00 Subordonnement aux dispositions qui suivent, la Ville fournit à ses frais à tout employé régi par la présente convention obligé de porter l'uniforme, les articles de vêtements et autres équipements requis et nécessaires à l'accomplissement de son devoir tels qu'exigés par la Ville ou par la Loi, le tout conformément aux règlements de la Commission de Police. La liste des vêtements et équipements des policiers apparaît à l'annexe "E" de cette convention.

*R*  
*H. L.*  
*W. L. G.*

- 19.01 Tous les équipements et le dernier uniforme demeurent la propriété de la Ville.
- 19.02 Tous les vêtements devront être remis aux policiers le ou avant le premier (1<sup>er</sup>) avril de chaque année.
- 19.03 Si au cours de ses fonctions comme policier ou pompier, un employé détériore, déchire quelque partie de son uniforme, brise ou abîme une partie de son équipement y compris son arme à feu, la Ville s'engage, à la discrétion du Directeur de Police, à les remettre en bon ordre d'usage et acquitter le coût de réparation ou de nettoyage ou de les remplacer si nécessaire à moins qu'il s'agisse d'une perte, de bris ou de détérioration due à une faute lourde de la part de l'employé.
- 19.04 Si la perte, le vol, ou le dommage de ses uniformes ou équipement surviennent autrement qu'au cours ou à l'occasion de son travail, l'employé est tenu de les remplacer à ses frais par des articles de même fabrication et valeur, à moins qu'il puisse démontrer que le bris ou la disparition de ces effets n'est attribuable à aucune faute de sa part.
- 19.05 Il est strictement défendu aux employés de revendre toute pièce d'uniforme ou pièce de son équipement fourni. Tout employé qui quitte le service devra retourner à la ville tout son équipement et le dernier uniforme qui lui aura été fourni. A défaut de se faire, la Ville retiendra sur son dernier chèque de salaire, les montants équivalents aux articles non retournés.
- 19.06 Nonobstant les dispositions des paragraphes précédents, il est entendu que la Ville peut, au besoin, modifier le style de costume vestimentaire de ses policiers ou l'équipement requis.
- 19.07 Tout policier appelé à travailler régulièrement en civil ainsi que les policiers de la Sécurité ont droit à un remboursement vestimentaire de cinq cents dollars (\$500.00) par année payable sur production d'une facture autorisée par le Directeur du Service.
- 19.08 Tout officier de la police ou constable assigné à travailler de façon temporaire en civil, aura droit à une allocation de deux (\$2.00) dollars par jour.

ARTICLE XX. IDENTIFICATION.

- 20.00 La Ville fournit à l'employé assermenté comme policier une carte d'identification portant la photographie en civil et l'empreinte digitale de l'intéressé, ainsi que la signature du Directeur de Police. Ladite carte est et reste la propriété de la Ville. Elle est renouvelable à tous les deux (2) ans, si nécessaire, ou lors de promotions.

*[Handwritten signature]*

ARTICLE XXI POLITIQUE ET APPLICATION.

21.00 La Fraternité s'engage à ne s'affilier comme groupement professionnel à aucun parti politique ou groupe syndical qui n'est pas formé uniquement de policiers et à n'exiger telle affiliation politique ou syndicale d'aucun de ses membres.

21.01 Il est défendu à tout employé assujetti à la présente convention de participer directement ou indirectement à toutes activités politiques partisans au niveau municipal dans le district judiciaire où il travaille.

ARTICLE XXII MANUELS DES POLICIERS.

22.00 La Ville fournit sans frais aux employés régis par cette convention une copie des règlements municipaux que le Service de la Police doit faire respecter ainsi qu'un Code de la Route et les lois connexes s'y rapportant et un Code Criminel. De plus, un Code Criminel du Canada du Juge Lagarde sera mis à la disposition des employés pour usage et consultation.

22.01 Lorsque disponible et en vigueur, une copie du Manuel des règlements du Service de la Police et une copie du Code de discipline résumant les devoirs et les responsabilités des policiers ainsi que les procédures disciplinaires du Service de la Police de la Ville seront remis à chacun sans frais.

ARTICLE XXIII ASSURANCE-GROUPE.

23.00 La Ville s'engage, pour la durée de la présente convention à défrayer le montant actuel de la prime des régimes d'assurances en vigueur ou de tout autre régime accepté par les parties. La Ville contribue au paiement dans la proportion de 50% de la prime. Au cours de la présente convention, la Ville s'engage à discuter et à étudier le plan actuel de l'assurance-groupe de la Ville, soit en le modifiant ou en le remplaçant.

ARTICLE XXIV PLAN DE FONDS DE PENSION.

24.00 La Ville s'engage à maintenir en vigueur un plan de fonds de pension dans lequel la cotisation de la Ville sera égale à celle de l'employé.

24.01 Si au cours de la durée de la présente convention, la Ville apporte des changements au plan de fonds de pension établi, ces changements sont faits conjointement et par la Ville et par ses employés.

ARTICLE XXV CONDITIONS SPECIALES DE TRAVAIL.

25.00 Il est loisible à la Ville de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de travail et de salaires différents de celles qui figurent aux présentes pour les employés de déficience physique ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou de toute autre raison. Il devra, en pareil cas, y avoir entente entre la Ville, l'employé et la Fraternité.

25.01 Il est prohibé à tout membre du corps policier de la Ville d'occuper un travail incompatible et inconciliable avec son statut de policier et de gardien de la paix.

25.02 Un policier pourrait après entente avec son chef de département (Chef de Police) occuper une autre occupation en dehors de ses heures de travail; s'il a la permission de son chef. En cas de refus, le chef devra justifier sa décision.

*Handwritten signature and initials, possibly "R. H. G." or similar.*

ARTICLE XXVI

POLICIER POURSUIVI DEVANT LES TRIBUNAUX.

- 26.00 Si un policier est poursuivi devant les tribunaux civil ou criminel à la suite d'un acte licite accompli dans les limites de son mandat de policier, la Ville lui procure les services d'un conseiller juridique.
- 26.01 Dans tous les cas où un policier assujetti au présent contrat agit dans l'exercice de ses fonctions comme agent de la paix ou représentant de la Ville cette dernière s'engage à prendre fait et cause dans toutes poursuites civiles devant les tribunaux pourvu que le policier n'ait pas commis de faute lourde et ne se soit pas rendu coupable d'aucune infraction ou acte criminel, auquel cas, la Ville pourra exercer tout recours ou recouvrement contre son employé.

ARTICLE XXVII

ACCIDENTS.

- 27.00 La Ville devra prendre une assurance accident pour protéger chacun de ses policiers et/ou pompiers contre toute action en dommage qui pourrait découler d'un acte licite et exempt de négligence grossière posé par eux dans l'exercice de leur fonction ou d'un accident alors qu'ils étaient appelés à travailler avec leur véhicule personnel.
- 27.01 Aucun employé assujetti à la présente convention ne sera tenu ni obligé, comme condition du maintien de son emploi, de se servir de sa voiture personnelle pour l'accomplissement normal de ses fonctions à la Ville.
- 27.02 Tout employé qui consent à se servir de son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions lorsque requis par les autorités du Département de Police, devra s'entendre au préalable à ce sujet quant aux conditions applicables pour l'usage de son véhicule.

ARTICLE XXVIII

PROCEDURE DE REGLEMENTS DE GRIEFS.

- 28.00 Tout grief pouvant survenir au cours de la durée des présentes sera réglé selon la procédure ci-après prévue.
- 28.01 L'employé doit, seul ou accompagné d'une personne de son choix ou du comité des griefs de la Fraternité, soumettre par écrit le cas au Directeur de Police, dans les vingt (20) jours qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en aura eue.
- 28.02 Si, dans les dix (10) jours qui suivent, le Directeur de Police n'a pas répondu ou rendu sa décision, ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue, celui-ci, seul ou accompagné d'une personne de son choix ou du comité des griefs de la Fraternité, doit s'il veut continuer son grief le soumettre au Directeur du Personnel (ou Gérant Municipal) dans un délai de dix (10) jours.
- 28.03 Si la décision du Directeur du Personnel (ou Gérant Municipal) n'est pas rendue dans les quinze (15) jours qui suivent immédiatement la présentation du cas, ou si elle n'est pas satisfaisante pour la Fraternité ou pour l'employé, la Fraternité doit, par un avis écrit, référer le grief à l'arbitrage, tel que prévu par la Loi, dans les trente (30) jours qui suivent le dernier délai ci-haut mentionné.
- 28.04 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article pourront être prolongés sur demande et avec le consentement des parties.
- 28.05 Tous les intervalles de temps ci-haut mentionnés excluent les samedis, dimanches, jours fériés, et le jour de la présentation du grief. Une erreur cléricale dans la présentation écrite d'un grief ne l'invalide pas.

*Handwritten signature and initials:*  
H.L.  
M.L.  
G.

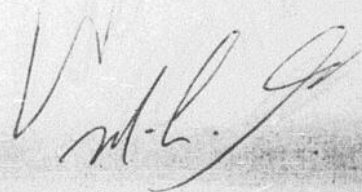
- 28.06 Aucun employé ne peut être appelé à comparaître devant la direction du corps de police pour répondre à une accusation pendant son congé hebdomadaire, férié ou de vacances annuelles, sauf lorsqu'il s'agit de raisons ou motifs graves.
- 28.07 Si on ne tire pas avantage des limites de temps prescrites dans cet article ou convenues par accord mutuel, le grief sera considéré comme abandonné à toutes fins que de droit.
- 28.08 Nonobstant toute disposition au contraire, la Fraternité a le loisir de soumettre tout grief en suivant la même procédure que ci-haut prévue.

ARTICLE XXIX MESURES DISCIPLINAIRES.

- 29.00 Sur demande écrite de l'employé concerné ou de la Fraternité, la Ville s'engage à fournir à cette dernière, dans un délai raisonnable, par écrit, les raisons de toute rétrogradation, suspension ou renvoi d'un employé pourvu que ce dernier ne s'y oppose pas.
- 29.01 Tout employé rétrogradé, suspendu ou congédié, peut s'il croit qu'il a subi une mesure disciplinaire injuste, excessive ou abusive, soumettre son cas selon la procédure régulière de griefs prévue à la présente convention et, subordonnement à la Loi, s'il y a lieu à l'arbitrage.
- 29.02 Le cas de suspension ou renvoi est un grief arbitrable. L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs.
- L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.
- 29.03 Dans les cas où la Ville, par ses représentants autorisés décide de convoquer un employé pour répondre à une accusation portée contre lui, cet employé doit recevoir, à moins d'y renoncer volontairement, un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures de convocation spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, la nature de l'accusation portée contre lui. L'employé peut être accompagné d'un représentant syndical.
- 29.04 Tout rapport disciplinaire ou plainte qui est versé définitivement au dossier d'un employé doit lui être transmis dans les trente (30) jours pour se disculper ou pour loger un grief en la manière prévue à cette convention. A défaut de ce faire dans les délais prescrits, la plainte sera réputée être fondée pour les fins du dossier de l'employé en cause.
- 29.05 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté à moins qu'il en soit expressément prévu autrement.
- 29.06 Toute plainte portée contre un policier par une personne ou des personnes doit être faite par écrit et signée. Sauf pour les personnes suivantes: Un membre du Conseil Municipal, le Gérant Municipal, un membre du corps de police de cette ville.
- 29.07 Chaque policier régi par la présente convention aura accès à son dossier personnel. Il aura le droit de se faire accompagner d'un représentant de l'exécutif de la Fraternité.

ARTICLE XXX ENTRETIEN DU POSTE DE POLICE

- 30.00 La Ville s'engage à voir à ce que les véhicules soient en bon état de fonctionnement et le poste en bon état de propreté et d'hygiène.



- 30.01                   Aucun policier n'est tenu de faire le nettoyage du poste de police ni de laver les auto-patrouilles. Ils devront, cependant, maintenir le poste et les véhicules en bon ordre de propreté et d'hygiène.
- ARTICLE XXXI                   ANIMAUX.
- 31.00                   Les policiers ne sont pas tenus de ramasser et/ou de véhiculer les chiens, les chats et autres animaux vivants ou morts. Ils devront, cependant, voir à l'application des lois dans ce domaine.
- ARTICLE XXXII                   EXAMEN MEDICAL ET PHYSIQUE.
- 32.00                   La Ville conserve le privilège d'exiger, à ses frais, de tout employé couvert par cette convention, si elle le juge nécessaire, de subir un examen médical et physique annuel chez un médecin désigné à cette fin par la Ville.
- ARTICLE XXXIII                   ABOLITION DE POSTE.
- 33.00                   Si la Ville décide d'abolir définitivement un poste déjà existant et prévu dans la présente convention, l'employé pourra, au lieu d'être mis à pied, utiliser son ancienneté pour déplacer un autre employé dans l'unité de négociation ayant moins d'ancienneté que lui pourvu qu'il puisse remplir les exigences de la fonction concernée.
- ARTICLE XXXIV                   SECURITE AU TRAVAIL.
- 34.00                   La Ville doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être de ses employés. De plus, la Ville s'engage à voir à ce que les véhicules soient toujours en bon état de sécurité et de fonctionnement, ainsi que les moyens de communication.
- 34.01                   Les employés doivent faire rapport de toutes déficiences des véhicules mis à leur disposition.
- 34.02                   Le Directeur de Police fournira l'opportunité à ses policiers de pratiquer le tir au moins trois (3) fois par année.
- 34.03                   A compter du 1er juin 1979, deux (2) policiers seront en devoir et ceci vingt-quatre (24) heures par jour, sauf pour les jours de congés prévus aux cédulas rotatives de l'annexe "F". Ces deux (2) policiers sur la relève de jour ne travailleront pas nécessairement sur la même auto-patrouille, par contre, les deux (2) policiers en devoir de 19.00 à 7.00 heures travailleront sur la même auto-patrouille à compter de 19.00 heures; sauf pour des circonstances inusitées et pour la surveillance des banques sur ordre du Directeur de Service ou son représentant. En cas de maladie ou d'absence pour la cour (hors du territoire) la Ville s'engage à remplacer le policier par un autre policier. Cependant, ce remplacement ne se fera qu'à compter de 19:00 heures. Pour un congé de maladie, la Ville s'engage à remplacer l'employé malade par un autre employé et ceci à compter de 19:00 heures à 07:00 heures à l'intérieur du territoire couvert par le réseau de communication.
- 34.04                   La Ville s'engage à maintenir l'installation d'une vitre protectrice séparant le dossier avant du siège arrière.

*Handwritten signatures and initials:*  
M.C. Hill  
[Signature]

ARTICLE XXXV

DEPENSES ENCOURUES EN SERVICE.

35.00

A la condition que la dépense soit approuvée par le Directeur de Police ou son représentant, la Ville remboursera au policier, sur production d'une pièce justificative, tout déboursé raisonnable effectué dans l'exercice de son travail.

ARTICLE XXXVI

SECURITE D'EMPLOI.

36.00

Advenant la fusion du Service de Police de la Ville avec tout autre Service de Police, fait en vertu de la Loi des Fusions Volontaires et/ou de la Loi de Police, il est entendu que tout règlement de fusion protégera l'emploi comme policier des employés réguliers assujettis à cette convention, au moment de ladite fusion et le respect de leur droit d'ancienneté.

ARTICLE XXXVII

CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES.

37.00

Lorsque la Ville modifiera substantiellement les conditions de travail d'une classification prévue à la présente convention ou lorsqu'elle décidera d'installer un nouvel équipement au travail, elle donnera la préférence aux employés assujettis à la convention alors affectés par les changements pour s'adapter aux nouvelles conditions ou méthodes de travail en tenant compte des exigences et qualifications requises par la Ville et de la compétence de chacun des employés concernés.

ARTICLE XXXVIII

DOMICILE ET LIEU DE RESIDENCE.

38.00

Les employés du Service de Police pourront demeurer à l'extérieur des limites de la Ville de Mont-Saint-Hilaire avec l'approbation de la Ville.

ARTICLE XXXIX

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.

39.00

Sur demande écrite, la Ville pourra accorder un congé sans traitement et sans perte d'ancienneté à tout employé dans le but d'acquérir une plus grande compétence professionnelle ou technique en poursuivant des cours ou des études spécialisées relatives à ses fonctions ou sur toutes autres matières qui sont susceptibles de lui permettre d'accéder, dans un avenir prochain, à une fonction supérieure.

39.01

L'employé concerné peut solliciter de la Ville une aide financière et si cette dernière consent et approuve au préalable le cours projeté, elle acquitte les frais de scolarité.

39.02

A compter de la signature de la convention, la Ville s'engage à faire suivre des cours de perfectionnement à chacun des policiers réguliers avant le trente-et-un (31) décembre 1980. Cependant l'approbation de la Ville sera nécessaire au préalable. L'inscription au cours se fera selon l'ancienneté des policiers.

ARTICLE XL

ANNEXES

40.00

Les parties conviennent que les annexes "A", "B", "C", "D", "E" et "F" inclusivement font partie intégrante de la présente convention.

*Handwritten signatures and initials:*  
M.L. H.B.

ARTICLE XLI

DUREE DE LA CONVENTION

41.00

La présente convention entre en vigueur à compter du premier janvier 1979 pour le demeurer jusqu'au trente-et-un décembre 1980 à minuit.

ARTICLE XLII

SALAIRES

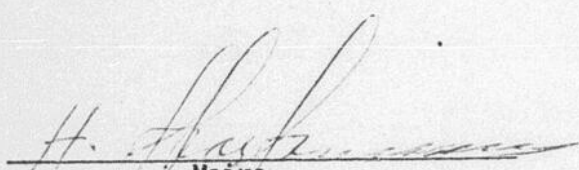
42.00

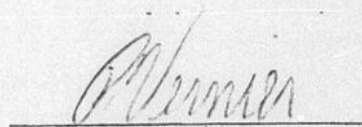
Seuls, les salaires sont rétroactifs au premier (1er) janvier 1979. Toutes les autres conditions de travail apparaissant au contenu de cette convention ne s'appliqueront que lors de la signature de la convention.


EN FOI DE QUOI, les susdits représentants ont signé à  
Mont Saint-Hilaire, ce

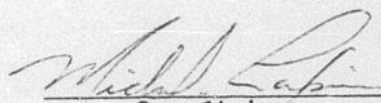
AU NOM DE LA VILLE

AU NOM DE LA FRATERNITE

  
Maire

  
Président

  
Gérant municipal et greffier

  
Secrétaire



ANNEXE "A"

LISTE OFFICIELLE DES EMPLOYES REGULIERS ASSUJETTIS AUX PRESENTES.

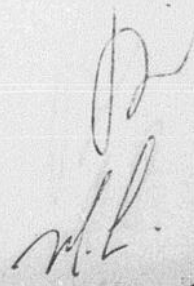
<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>TITRE DE LA FONCTION</u>
NOISEUX, Jean-Guy VERNIER, Pierre	Sergent de Gendarmerie Sergent-enquêteur
BOULANGER, Denis	Constable
LAPIERRE, Denis	Constable
LAPIERRE, Michel	Constable
PHANEUF, André	Constable
POIRIER, Michel	Constable
ROUILLARD, Raymond	Constable

*M.L.*  
*H.B.*



ANNEXE "C"

<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>DATE D'ANCIENNETE</u>
NOISEUX, Jean-Guy	17 mars 1964
ROUILLARD, Raymond	9 mai 1967
VERNIER, Pierre	7 juillet 1972
POIRIER, Michel	20 juillet 1974
BOULANGER, Denis	21 juillet 1974
LAPIERRE, Denis	5 avril 1976
PHANEUF, André	5 avril 1976
LAPIERRE, Michel	10 janvier 1977

  
 H.B.

ANNEXE "D"

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

TITRE DE LA FONCTION	TRAITEMENT HEBDOMADAIRE EFFECTIF: 1 JANVIER 1979	TRAITEMENT HEBDOMADAIRE EFFECTIF: 1 JANVIER 1980
	<u>SALAIRE 01-01-79 au 01-01-80</u>	<u>01-01-80 au 31-12-80</u>
<u>CONSTABLES</u>	<u>1979</u>	<u>1980</u>
De 0 @ 12 mois	\$ 275.00	\$ 285.00
De 12 @ 24 mois	325.00	340.00
De 24 @ 36 mois	350.00	370.00
De 36 @ 48 mois	375.00	400.00
48 mois et plus	395.00	425.00
CONSTABLE-ENQUETEUR	395.00	425.00
SERAGENT GENDARMERIE	420.00	450.00
SERAGENT-ENQUETEUR	420.00	450.00

CLASSIFICATION

De 0 @ 48 mois et plus: constable

CONSTABLE-ENQUETEUR: Salaire constable de première classe.

Le constable-enquêteur, le sergent de gendarmerie et le sergent-enquêteur ne font pas partie d'office de la cédule rotative de travail des policiers. Ces derniers travailleront sur une base hebdomadaire de quarante (40) heures suivant les besoins du service établi par le Directeur. Cependant, en cas d'urgence nécessaire, le directeur du service pourra apporter des modifications à cet horaire.

Le constable-enquêteur, le Sergent de Gendarmerie et le Sergent-enquêteur bénéficieront des congés suivants, basés sur une journée de travail de huit (8) heures.

- Premier de l'An
- Le lendemain du Premier de l'An
- Le Vendredi-Saint
- Le Lundi de Pâques
- La Fête de la Reine
- La Saint-Jean-Baptiste
- Le Jour du Canada
- La Fête du Travail
- La Ville de Noël
- La Ville du Premier de l'An
- L'Action de Grâce
- Le Jour de Noël
- Le lendemain de Noël

*M.L.* #10  
*[Signature]*

ANNEXE "D"

(suite)

1. Le premier janvier de chaque année, neuf (9) jours de congés de maladie seront portés au crédit du constable-enquêteur, du sergent de gendarmerie et du sergent-enquêteur régulier. Ces jours sont payés à l'employé qui a eu des absences dues à la maladie selon les principes énoncés à l'article 13.02 de la présente convention ou six (6) jours ou moins selon le cas de chaque employé, lui sont payés la dernière semaine de décembre ou la première semaine de janvier de l'année suivante, s'il n'a pas utilisé ou s'il n'a utilisé en partie seulement ses crédits.
2. A) Pour chacune des absences dues à la maladie, l'employé régulier puise à même sa réserve de neuf (9) jours; il est ainsi rémunéré pour les premières (1ères) deuxième (2èmes) et troisièmes (3èmes) journées ouvrables consécutives.  
B) Pour chacune des absences dues à la maladie et qui dure plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs le principe posé à l'article 13.02 s'applique jusqu'à la troisième (3ème) journée ouvrable d'absence consécutive inclusivement; à compter de la quatrième (4ème) journée ouvrable d'absence consécutive l'employé régulier recevra l'indemnité prévue à l'article 13.02.  
C) Sous réserve de l'article 13.03, à compter de la quatrième (4ème) journée de maladie, l'employé recevra de la Ville quatre-vingt-cinq (85%) pour cent du salaire en vigueur, et ce, pendant une durée de vingt-six (26) semaines. Si la vingt-septième (27ème) semaine, à la cinquante-deuxième (52ème) semaine inclusivement, l'employé n'est pas retourné au travail, il recevra donc soixante-six et deux tiers (66 2/3%) pour cent du salaire en vigueur.

Les articles 10.01, 2e paragraphe, 10.02 et 10.03 font partie intégrante mutadis mutandis de la présente annexe.

*[Handwritten signatures and initials]*  
H.B.  
M.L.

ANNEXE "E"

UNIFORMES ET EQUIPEMENTS

TOUS LES ANS

- 1 uniforme: un manteau sport ou une tunique et 4 paires de pantalons dont deux (2) paires de pantalons d'été et deux (2) d'hiver.
- 4 chemises à manches courtes et quatre (4) chemises à manches longues et deux (2) cravates.
- 2 paires de bottines ou souliers
- 2 paires de caoutchoucs
- 1 képi d'été et un (1) képi d'hiver
- 1 paire de gants de cuir noir pour l'hiver
- 1 paire de mitaines ou gants fourrés de mouton
- 1 foulard de laine
- 6 paires de chaussettes: 3 d'hiver et 3 d'été
- 3 t-shirts blancs

AU BESOIN

- 1 imperméable réversible
- 1 manteau deux saisons: hiver, printemps
- 1 paire de gants blancs
- 1 gilet de laine bleu
- 1 loutre d'hiver genre Yukon, en mouton rasé ou l'équivalent
- 1 revolver "38 Spécial" avec balles
- 1 étui à revolver avec ceinture de cuir
- 1 lumière de poche avec pile sèche et lumière
- 1 paire de menottes
- 2 toiles noires
- 1 paire de bottes pour la pluie
- 1 sifflet de circulation (chacun)
- 1 paire de bottes fourrées en mouton

*Handwritten signature and initials:*  
H.L.  
M.H.

ANNEXE "F"

CEDULES DE TRAVAIL

L'annexe "F" est divisée en deux parties, comprenant deux cédules à l'essai.

1ère partie: A compter du 4 juin 1979 et ceci jusqu'au 17 novembre 1979, la cédule "A" soit, 4-5, 5-4, 5-5 sera mise à l'essai.

2ème partie: A compter du 18 novembre 1979 et ceci jusqu'au 3 mai 1980, la cédule "B" soit, 2-3, 3-2, sera mise à l'essai.

Le, ou vers le 15 avril 1980, la comité formé, prendra une décision à savoir, quelle cédule sera adoptée. Il sera toujours loisible après entente entre les parties de mettre à l'essai d'autre cédule si nécessaire.

*H. G.*  
*M. L.*

Cédule 12 hms

Débutant 4 juin 1979 au 18 novembre 1979

Orange

4.5 - 5.4 - 5.5

des rotations complètes  
de la cédule

Juin - Juillet	SEMAINE																																									
	1					2					3					4					5					6																
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Rouillard 2	2	2	2	2	C	C	C	C	C	1	1	1	1	1	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C	1	1	1	1	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2
Caty 4	2	2	2	2	C	C	C	C	C	1	1	1	1	1	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C	X	X	1	1	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2
D. Lapière 8	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C	1	1	1	1	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	1	1	1	X	X	C	C	C	C	C
Phaheuf 7	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C	X	X	1	1	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	1	1	1	1	1	C	C	C	C	C

M. Lapière 3	1	1	1	1	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	1	1	1	X	X	C	C	C	C	C	2	2	2	2	C	C	C	C	C	1	1	1	1	1	
Boulangier 6	1	1	1	1	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	1	1	1	1	1	C	C	C	C	C	2	2	2	2	C	C	C	C	C	1	1	1	1	1	
Poirier 5	C	C	C	C	1	1	1	1	1	C	C	C	C	C	2	2	2	2	C	C	C	C	C	1	1	1	1	1	C	C	C	C	2	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C
à venir 10	C	C	C	C	1	1	1	X	X	C	C	C	C	C	2	2	2	2	C	C	C	C	C	1	1	1	1	1	C	C	C	C	2	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C

N.B. sur 12 semaines chaque payable se 2 fois de payé si tous les 12 semaines se cause de 2<sup>e</sup> semaine  
 1° → 07<sup>00</sup> - 19<sup>00</sup> C → jours de payé  
 2° → 19<sup>00</sup> - 07<sup>00</sup> X → jours payement (2<sup>e</sup>/semaine).

*[Signature]*

— SEMAINE —

		7					8					9					10					11					12																
Juillet - Août		16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
A	Rouillard 2	C	C	C	C	/	/	/	X	X	C	C	C	C	C	2	2	2	2	C	C	C	C	C	/	/	/	/	/	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C
	Caty 4	C	C	C	C	/	/	/	/	/	C	C	C	C	C	2	2	2	2	C	C	C	C	C	/	/	/	/	/	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C
B	D. Lapiere 8	2	2	2	2	C	C	C	C	C	/	/	/	/	/	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C	/	/	/	/	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2
	Phaneuf 7	2	2	2	2	C	C	C	C	C	/	/	/	/	/	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C	/	/	/	/	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2

C	M. Lapiere 3	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C	/	/	/	/	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	/	/	/	/	/	C	C	C	C	C
	Boulangier 6	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C	/	/	/	/	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	/	/	/	X	X	C	C	C	C	C
D	Poirier 5	/	/	/	/	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	/	/	/	X	X	C	C	C	C	C	2	2	2	2	C	C	C	C	C	/	/	/	/	/
	à venir 10	/	/	/	/	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	/	/	/	/	/	C	C	C	C	C	2	2	2	2	C	C	C	C	C	/	/	/	/	/

*Handwritten signature and initials*

SEMAINE

		1					2					3					4					5					6																	
T. SEPT. Oct.		27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	
Rouillard	2	/	/	/	/	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	/	/	/	X	X	C	C	C	C	C	2	2	2	2	C	C	C	C	C	/	/	/	/	/	
Caty	4	/	/	/	/	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	/	/	/	/	/	C	C	C	C	C	2	2	2	2	C	C	C	C	C	/	/	/	/	/	
D. Lapiere	8	C	C	C	C	/	/	/	/	/	C	C	C	C	C	2	2	2	2	C	C	C	C	C	/	/	/	/	/	C	C	C	C	2	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C
Phaneuf	7	C	C	C	C	/	/	/	X	X	C	C	C	C	C	2	2	2	2	C	C	C	C	C	/	/	/	/	/	C	C	C	C	2	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C

M. Lapiere	3	2	2	2	2	C	C	C	C	C	/	/	/	/	/	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C	/	/	/	/	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2
Boulangier	6	2	2	2	2	C	C	C	C	C	/	/	/	/	/	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C	X	X	/	/	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2
Poirier	5	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C	/	/	/	/	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	/	/	/	X	X	C	C	C	C	C
à venir	10	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C	X	X	/	/	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	/	/	/	/	/	C	C	C	C	C

*Handwritten signature and initials:*  
 P. H. L.  
 m. l. g.

— SEMAINE —

Octo. - Nov.	7							8							9							10							11							12						
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A. Rouillard 2	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C	1	1	1	1	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	1	1	1	1	1	C	C	C	C	C
Caty 4	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C	X	X	1	1	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	1	1	1	1	1	C	C	C	C	C
B. D. Lapiere 8	X	X	1	1	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	1	1	1	1	1	C	C	C	C	C	2	2	2	2	C	C	C	C	C	1	1	1	1	1
Phaneuf 7	1	1	1	1	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	1	1	1	1	1	C	C	C	C	C	2	2	2	2	C	C	C	C	C	1	1	1	1	1

M. Lapiere 3	C	C	C	C	1	1	1	X	X	C	C	C	C	C	2	2	2	2	C	C	C	C	C	1	1	1	1	1	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C
Boulangier 6	C	C	C	C	1	1	1	1	1	C	C	C	C	C	2	2	2	2	C	C	C	C	C	1	1	1	1	1	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C
Poirier 5	2	2	2	2	C	C	C	C	C	1	1	1	1	1	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C	1	1	1	1	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2
à venir 10	2	2	2	2	C	C	C	C	C	1	1	1	1	1	C	C	C	C	2	2	2	2	2	C	C	C	C	C	1	1	1	1	C	C	C	C	C	2	2	2	2	2

*M. L. P.*

12<sup>h</sup>  
3

Je débutant le 19 novembre 1971 au 04 mai 1980  
Deux rotations complètes  
de la période

Deux rotations

SEMAINE

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

X	X	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	1	1	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C
1	1	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	1	1	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C
C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	X	X	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1
C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	1	1	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1

B. Sur 12 semaines chaque poste table a 2 jrs. de congé à tous les 12 semaines si pause des 2 hrs accumulés par semaine.

1<sup>er</sup> → 07<sup>me</sup> - 19<sup>me</sup>  
2<sup>nd</sup> → 19<sup>me</sup> - 07<sup>me</sup>

C → jours congé  
X → jours accumulés.

SEMAINE

JANU. FEV.	7							8							9							10							11							12						
	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	X	X	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	1	1	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C
B	1	1	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	X	X	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C
C	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	1	1	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1
D	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	X	X	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C
E	C	C	2	2	C	C	C	1	1	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	1	1	C	C	2	2	2
F	C	C	2	2	C	C	C	X	X	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	1	1	C	C	2	2	2


  
 M.L.S.

— SEMAINE —

FÉV - MARS	1							2							3							4							5							6						
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
A	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	1	1	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C
B	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	1	1	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C
	C	C	2	2	C	C	C	1	1	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	1	1	C	C	2	2	2
	C	C	2	2	C	C	C	1	1	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	X	X	C	C	2	2	2

C	X	X	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	1	1	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C
	1	1	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	1	1	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C
D	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	X	X	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1
	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	1	1	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1

*Handwritten signature or initials in the bottom left corner.*

SEMAINE

MARS - AVRIL - MAI	7							8							9							10							11							12						
	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4
A	X	X	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	1	1	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C
	1	1	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	X	X	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C
B	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	X	X	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1
	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	1	1	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1

C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	1	1	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C
	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	X	X	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C
D	C	C	2	2	C	C	C	1	1	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	1	1	C	C	2	2	2
	C	C	2	2	C	C	C	X	X	C	C	2	2	2	C	C	1	1	C	C	C	2	2	C	C	1	1	1	C	C	2	2	C	C	C	1	1	C	C	2	2	2

*M. H. L.*