

16760-05

SA 82, 01, 013
'82 JAN -5 11 10

PROVINCE DE QUEBEC

DEVANT LE CONSEIL D'ARBITRAGE

DIFFEREND INTERVENU ENTRE

LA VILLE DE VARENNES

(l'employeur)

-et-

LA FRATERNITE DES POLICIERS
DE VARENNES

(l'agent négociateur)

SENTENCE ARBITRALE

CONSEIL D'ARBITRAGE COMPOSE DE

Me Marc Gravel, président

M. Simon Martel

Me Claude Lavery,

respectivement arbitres syndical et patronal.

No. Greffe	SA82-01-013
No. Dossier	M16.760-05
Région	06-07
Activité	9510 11
Affiliation	FPP 4

GREFFIERS

M. Jean-Charles Bisson

M. André Plante



A l'honorable ministre du travail, de la main-d'oeuvre et
de la sécurité du revenu.



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31045153	820105

Carte	Nom de la partie patronale A03		A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	VARENNES VILLE DE		821231	811223	9510
A2					Employeur
A3	A d r e s s e	175 STE-ANNE	A08 No. C.C. maîtresse		A10 Numéro d'accréditation
		VARENNES			
		Code postal			
		JOL2P0	M16760005		000010
Carte	Nom de la partie syndicale A09		A12 Code d'activité		
A4	FRAT. POLICIERS		9510		
A5	VARENNES		Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée	
				Municipale	Région						
A13 04	A14 01	A15 13	A16 865	A17 5713	A18 062	A19 4	A20 13	A21 00	A22	A23 24	
01 Renouvellement 02 Première 03 Substitution (à l'égard d'une convention existante) 04 Substitution (à l'égard d'une convention nouvelle) 05 Substitution (à l'égard d'une convention existante) 06 Autre disposition	01 Un employeur un établissement un secteur 02 Un employeur un établissement un syndicat un centre 03 Un employeur un établissement un syndicat un centre 04 Un employeur un établissement un syndicat un centre 05 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 06 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 07 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 08 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 09 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 10 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 11 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 12 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 13 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 14 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 15 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 16 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 17 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 18 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 19 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 20 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 21 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 22 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 23 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 24 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 25 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 26 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 27 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 28 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 29 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 30 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 31 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 32 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 33 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 34 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 35 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 36 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 37 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 38 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 39 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 40 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 41 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 42 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 43 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 44 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 45 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 46 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 47 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 48 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 49 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 50 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 51 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 52 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 53 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 54 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 55 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 56 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 57 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 58 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 59 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 60 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 61 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 62 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 63 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 64 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 65 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 66 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 67 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 68 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 69 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 70 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 71 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 72 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 73 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 74 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 75 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 76 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 77 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 78 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 79 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 80 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 81 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 82 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 83 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 84 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 85 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 86 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 87 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 88 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 89 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 90 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 91 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 92 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 93 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 94 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 95 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 96 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 97 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 98 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre 99 Plus d'un employeur un établissement un syndicat un centre	01 Sans objet 02 FAT COI 03 FAT COI-CIC 04 CIC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CN 09 FIQ 10 IFA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant nation. 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Est 090 Gâté-Nord 100 Nouvelles-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para Public 3 Secteur Para Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Cassiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livriers 04 Cassiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmeries 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Pompier et pompier 16 Mesureurs et assist. 17 Bacheliers et emp. comp. 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce-alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories			
Carte	Codificateur	Date				Date		Vérificateur			
A6	100 006	820420				820420		004			

Monsieur le ministre,

Le trentième jour de juin 1981, vous complétiez la formation du présent conseil d'arbitrage par la nomination de monsieur Marc Gravel pour en être le président, sur recommandation des arbitres patronal et syndical, respectivement Me Guy Lemay (remplacé par Me Claude Lavery par la suite) et monsieur Simon Martel.

Quelques jours avant la première audition, Me Guy Lemay se retira du dossier et il fut, selon la loi, remplacé par Me Claude Lavery.

Monsieur Jean-Charles Bisson a d'abord agi comme greffier du conseil et il fut, par la suite, remplacé par monsieur Adnré Plante.

Les extensions de mandat ont toujours été demandées à temps et obtenues pour permettre la conservation de la juridiction du conseil d'arbitrage.

Deux jours d'audition furent tenus en l'hôtel de ville de Varennes les 18 et 23 novembre 1981 et les délibérés des membres du conseil eurent lieu le 27 novembre 1981 et le 4 décembre 1981 en l'hôtel-de-ville de la ville de St-Hubert. Il y eut en plus une séance de signature de la décision à la date mentionnée à la fin de la présente.

Compte tenu de l'Arrêté-en-conseil numéro 568-76 du 25 février 1976, modifié par l'Arrêté-en-conseil numéro 2822-76 du 17 août 1976 et par l'Arrêté-en-conseil numéro 2695-78 du 23 août 1978, lesquels créent des restrictions sérieuses au temps alloué pour le délibéré et la rédaction d'une décision arbitrale et ne permettent pas au président de refaire en entier la convention collective, mais seulement se prononcer sur les points en litige.

Vous trouverez donc en annexe le texte des amendements de la convention collective établis par décision du conseil.

Le tribunal utilise comme texte de base l'exhibit F-2, savoir la convention collective de travail 1979-1980 dont a pris acte le tribunal d'arbitrage présidé par monsieur Jean Sexton de l'Université Laval de Québec, le 4 janvier 1980.

/...

CHAPITRE I TEXTES RECONDUITS (STATU QUO)

Le conseil donne acte aux parties de la reconduction sans modification par entente entre elles des articles suivants de l'ancienne convention collective:

Article 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.00

Article 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.00

2.01

Article 3 - DEFINITION DES TERMES

3.02

Article 4 - DROITS DE LA VILLE

4.00

4.02

4.03

Article 5 - PERCEPTION DES COTISATIONS

5.02

5.04

Article 6 - DROITS D'AFFICHAGE ET ASSEMBLEES SYNDICALES

6.01

6.02

Article 7 - ACTIVITES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

7.00

7.01

7.02

7.04

7.05

7.06

Article 8 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8.00 a)

8.02

8.03

8.04

8.07

8.08

8.09 a), b)

8.10 a), b)

8.11 au complet

Article 9 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

9.00

9.04

9.06

9.08

Article 10 - VACANCES PAYEES

10.02

10.03 b), c)

10.04

10.05

Article 11 - ABSENCES MOTIVEES

11.01
11.03
11.04

Article 12 - JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES

12.01
12.02
12.03
12.04 a) b)
12.05
12.06

Article 13 - JOURS DE MALADIE

13.00
13.02 a)
13.03
13.05
13.06
13.07
13.08
13.09
13.10

Article 14 - MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

14.00
14.01
14.02
14.03

Article 15 - ANCIENNETE

15.00
15.02 a) b)
15.03
15.04

Article 16 - POSTES VACANTS

16.00
16.01
16.02 a)
16.03
16.04
16.05
16.06

Article 17 - MESURES DISCIPLINAIRES

17.01
17.02 a) b)
17.03
17.04 a) b) c)
17.05
17.06
17.09

Article 18 - CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

18.00
18.01
18.02

Article 19 - UNIFORMES ET EQUIPEMENT

19.00
19.01
19.02
19.03
19.05
19.06

Article 20 - VERSEMENTS PERIODIQUES

20.00
20.01
20.02

Article 21 - ASSURANCE GROUPE

21.00

Article 22 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

22.07 a) b) c) d)
22.08

Article 24 - ENTRETIEN DES VEHICULES

24.00
24.01
24.02
24.03
24.04
24.05

Article 25 - SECURITE ET PROTECTION

25.00
25.01
25.03
25.04
25.05

Article 26 - IDENTIFICATION

26.00

Article 27 - REMBOURSEMENT DES FRAIS

27.00
27.02

Article 28 - ASSURANCE ACCIDENT

28.00
28.01

Article 29 - PREPOSES AU RADIO ET TELEPHONE

29.00
29.01
29.02
29.03

Article 30 - POLITIQUE ET AFFILIATION

30.00
30.01

Article 31 - CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL

31.00

Article 33 - PERFECTIONNEMENT

33.01

33.02

33.03

Article 34 - ANNEXES

34.00

CHAPITRE II - ENTENTES DEVANT LE CONSEIL

Le conseil donne acte aux parties des ententes intervenues entre elles au cours des travaux dudit conseil. Ces ententes sont donc intégrées à la décision du conseil.

- Article 5.01 - La Fraternité avisera la Ville du montant de la contribution fixée par ses règlements ou sa constitution, de tout changement aux contributions qu'elle aura décidé.
- Article 6.01 - La Ville permet aux membres de la Fraternité de se réunir dans les locaux de la Ville facilement accessibles et désignés à ces fins par le Directeur du service de la police.
- Article 9.02 - c) pour tout rappel qui a lieu durant ses vacances annuelles, un minimum de douze (12) heures.
- Article 9.02 - e) dans tous les cas, la rémunération minimum ne s'applique pas s'il y a continuité avec ses heures de travail (régulières et cédulées).
- Article 10.03 - a) Les vacances seront prises en période d'au plus dix (10) jours ouvrables consécutifs.
- Article 10.06 - Les parties s'entendent pour rayer cet article.
- Article 11.00 - Tout employé régi par la présente convention pourra s'absenter de son travail sans diminution de salaire dans les cas suivants:
- a) lors de son mariage: trois (3) jours ouvrables.
- Article 11.00 - d) lors du décès du gendre, de la bru, du petit-fils, des grands-parents du salarié ou de son conjoint: le jour des funérailles.
- Article 11.02 - Exception faite du mariage de l'employé, ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de vacances ou de congé prévu dans la présente convention collective et se calculent à compter de la date de l'événement concerné et seulement ceux de ces jours qui seront ouvrables seront alors payés.

/...

- Article 11.05 Pour les fins du présent article, une journée ouvrable signifiera une période de douze (12) heures, conformément à l'annexe B.
- Article 12.04 c) si, à la fin de l'année, le policier n'a pas converti ses jours de congés fériés en journées de congé, ces journées lui seront alors payées au taux régulier, et ce au plus tard dans la première semaine de décembre de chaque année.
- Article 22.06 b) les parties s'entendent pour rayer cet article.
- Article 27.01 Tout achat ne peut être fait que par voie de réquisition soumise par le directeur du service de la police.

CHAPITRE III POINTS SUR LESQUELS LE CONSEIL DOIT DECIDER
ET MOTIFS DE DECISION

- Article 3.00 La Fraternité réclame une modification de huit (8) à six (6) mois de service continu de la période d'essai.
- Le conseil conclut que la période de huit (8) mois actuelle qui inclut le temps passé à l'Institut de police du Québec, temps d'environ vingt-et-une (21) semaines, laisse à la Ville une période suffisante pour évaluer la recrue. Une baisse à six (6) mois empêcherait une telle évaluation.
- DECISION 3.00 Ancien texte (statu quo)
- Article 3.01 Pour les mêmes motifs, le statu quo est reconduit.
- DECISION 3.01 Ancien texte
- Article 3.03 La Fraternité demande, à toutes fins utiles, que la nomination de constables spéciaux ne puisse se faire que si l'on a d'abord offert le temps d'emploi aux constables réguliers et que cette embauche n'ait pas pour but de diminuer directement ou indirectement le nombre de policiers réguliers.
- Une erreur de copie s'étant glissée dans la sentence de monsieur Sexton (F-2), elle a été répétée tant dans les demandes syndicales F-1 que dans les demandes patronales V-1. Cette erreur a pu laisser croire que la Ville pouvait engager des constables spéciaux s'il y en avait de disponibles, alors que le sens du texte suivant corrigé est apparu suffisant au conseil pour rencontrer les objectifs des parties.
- DECISION 3.03 La Ville s'engage à ne pas utiliser de constables spéciaux de façon à diminuer directement ou indirectement le nombre d'emplois de policiers réguliers, mais n'est pas limitée dans son droit d'utiliser des constables spéciaux tel que prévu par la loi dans les cas d'urgence

ou d'absence de disponibilité des employés réguliers.

Article 4.01 La demande syndicale est à l'effet de faire disparaître la nomenclature des droits de gérance. Dans le contexte particulier, il est plus sûr de reconduire le statu quo.

DECISION 4.01, 4.01 a), 4.01 b), 4.01 c) : Ancien texte

Article 4.04 La Ville voudrait voir disparaître cet article puisqu'elle soutient que la Loi de Police du Québec accorde suffisamment de garantie d'emploi aux policiers municipaux. Nous avons examiné toutes les conventions collectives qui ont été déposées et nous retrouvons ceci:

à Beloeil, l'article 36.00 prévoit une garantie d'emploi au cas de fusion.

à Boucherville, l'article 21.01 stipule que «La Ville s'engage à garder à son emploi tous les policiers actuellement à l'emploi de la Ville, sauf si ceux-ci démissionnent ou sont congédiés pour cause juste et raisonnable.» Et elle comporte aussi à l'article 21.02 une garantie lors de fusion, annexion, etc.

à Brossard, l'article 20.01 protège l'emploi au cas de fusion, annexion, etc. et laisse une garantie d'emploi aux salariés actuels à moins de démission ou congédiement pour cause juste et raisonnable, cette protection pouvant ne pas empêcher la mise à pied pour manque de travail.

à Greenfield Park, l'article 30.00 protège l'emploi au cas de fusion, etc. et l'article 30.01 stipule que «la Ville s'engage à maintenir en fonction tous les policiers actuellement à l'emploi de la Ville sauf si ceux-ci démissionnent ou sont congédiés pour cause juste et raisonnable.»

à St-Bruno-de-Montarville, l'article 32 protège emplois et salaires, etc. au cas de fusion, annexion, etc. et accorde sa sécurité d'emploi sauf au cas de démission ou de congédiement pour cause juste et raisonnable.

à St-Hubert, l'article 23.03 donne une protection identique,

à St-Lambert, les articles 18.02 et 18.03 accordent une protection identique.

à la ville de Mont-St-Hilaire, l'article 36.00 prévoit la protection au cas de fusion, annexion, etc. et une protection totale en cas de changements techniques ou technologiques, ou de transformation ou modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Ville.

En fait, de toutes les conventions, seul l'article 4.04 de la Ville de Varennes indique ou

/...

emploie le mot cause «disciplinaire» juste raisonnable comme ne justifiant plus l'obligation de la Ville de garder à son emploi un policier actuellement en service. A tout événement, cet article, tel que négocié, faisait partie de l'entente dont a pris acte le tribunal d'arbitrage présidé par monsieur Sexton. Il n'apparaît pas à la majorité du conseil actuel qu'il y ait lieu de réviser ou modifier cette clause, d'autant plus que le tribunal n'a pas à interpréter pour les autres conventions collectives soumises ce qu'est une cause juste et suffisante de congédiement.

DECISION 4.04 Ancien texte.

Article 5.00 La demande syndicale est à l'effet que les constables spéciaux soient cotisants à la Fraternité.

L'article 4.03 de la convention de Mont-St-Hilaire et l'article 2.10 de celle de la ville de St-Hubert prévoient cette éventualité et le conseil croit devoir la retenir.

DECISION 5.00 La Ville percevra sans frais en prélevant sur chaque paie de chacun des employés couverts par la présente convention, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par la Fraternité. Cette cotisation s'applique aussi aux recrues et aux constables spéciaux.

Article 5.03 La Fraternité voudrait voir incluses les exceptions a et b de l'article 63 du Code du travail à la disposition de l'article 5.03 de la convention collective.

Comparaisons faites, le conseil conclut que la demande syndicales n'a pas sa place étant donnée la clarté même de l'article 63 du Code du travail.

DECISION 5.03 Ancien texte.

Article 7.03 La Fraternité demande d'augmenter de dix (10) à quinze (15) par année, sans perte de traitement, le nombre de jours ouvrables permis aux officiers de la Fraternité pour des absences de congrès, etc.

Les exhibits V-6 et F-13 apportant des comparaisons entre les diverses villes ne nous apportent qu'une seule conclusion précise, savoir qu'il n'y a pas d'uniformité en cette matière. Il nous apparaît que la nécessité d'absence pour les raisons mentionnées à la convention sont tout à fait valables et qu'il y a lieu d'en augmenter le nombre de deux (2) jours ouvrables par année pour l'ensemble des délégués.

Le témoignage du constable Tremblay nous a démontré qu'il y avait une nécessité d'augmenter ce nombre de jours, vu le nombre assez

élevé de rencontres nécessaires pour la bonne intelligence des matières syndicales et aussi le fait qu'il n'y ait que deux officiers syndicaux qui peuvent s'absenter alors que ces deux mêmes officiers travaillent tous deux sur la même relève. Il faut aussi noter que c'est la Fraternité qui participe aux différentes activités indépendamment de la taille qu'elle peut avoir.

DECISION 7.03

Deux officiers de la Fraternité peuvent, après avoir avisé le directeur de la police, ou son représentant, s'absenter pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux et à des journées d'étude, et ce, sans aucune retenue de salaire, avec un maximum de douze jours ouvrables par année pour l'ensemble des délégués.

Articles 8.00 a) et 8.00 b)

La disposition 8.00 a) n'a pas fait l'objet de litige et a déjà été reconduite par accord des parties. Toutefois, la Fraternité voudrait que le surplus d'heures soit, sur défaut d'entente avec le directeur et à l'option du salarié, payé au lieu d'être pris en congés.

D'autre part, la Ville voudrait voir l'expression «temps simple et demi» modifiée en «temps et demi (150%)».

Le conseil d'arbitrage ne croit pas qu'il y ait lieu de modifier la pratique actuelle dont l'effet est quand même de rendre prévisible le moment où sera pris le congé compensatoire.

DECISION 8.00

- a) la semaine de travail régulière pour tous les employés régis par la présente convention collective est d'une moyenne de quarante (40) heures par semaine et conformément à la cédule présentée à l'annexe «B» du présent contrat.
- b) les deux (2) heures travaillées en sus de la moyenne de quarante (40) heures pour permettre l'exécution de la cédule décrite à l'annexe «B» seront rémunérées à temps et demi (150%). Cependant, ces heures seront prises en temps à tous les quatre (4) semaines lors de l'horaire de jour.

Article 8.01

La Fraternité demande de rayer cet article de la convention collective.

Cette clause qui a été sûrement négociée dans le but de permettre de faire le parachèvement pratique de la formation du policier et lui permettre de bien connaître ses collègues de travail ainsi que la municipalité, doit demeurer. Il peut sembler tout de même donner ouverture à des abus dans l'utilisation des

services d'une recrue qui pourrait être appelée de façon plus ou moins intempestive ou dans des buts d'économie, à agir comme remplaçant de policiers absents, malades, etc.

Le tribunal croit que le bon sens doit prévaloir et qu'il n'y a pas lieu de croire que cette disposition sera appliquée de façon abusive, mais qu'elle l'est plutôt dans un sens de formation.

DECISION 8.01 Ancien texte.

Article 8.06 a) et b)

La Ville demande, à toutes fins utiles, la disparition de la période d'une demi-heure pour la pause-café et aussi, de scinder en deux parties égales l'heure et demie allouée pour la période de repas.

Il s'agit d'un article existant depuis les deux dernières conventions collectives. Il est certain toutefois que le temps alloué dépasse ce qui existe dans les conventions collectives comparables. Par exemple, à St-Bruno, l'article 7.01 prévoit qu'il y a une heure et demie pour le repas, mais il n'y a pas de période d'une demi-heure de repos. Il en est de même pour l'article 5.05 de Boucherville, et ainsi de suite là où il y a des horaires de douze (12) heures.

Toutefois, le conseil d'arbitrage, mis à part l'argument comparatif, n'a rien vu dans les plaidoiries des parties qui pourrait l'inciter à modifier un système que les parties se sont elles-mêmes donné il y a quelques années.

Le conseil corrige l'avant-dernière phrase de l'article 8.06 a) en y ajoutant un mot qui manque tant dans la décision Sexton que dans les exhibits F-1 et V-1:

DECISION 8.06

a) A même les heures régulières de travail sur la cédule de douze (12) heures, l'employé a droit à une période quotidienne d'une heure et demie (1 1/2) pour prendre son repas ainsi qu'à une période d'une demie (1/2) heure pour la pause-café. En cas de nécessité l'employé pourra être appelé à travailler sans solde supplémentaire pendant sa période de repas, mais il aura droit à cette même période dès que la période de nécessité sera terminée. En tout temps, durant cette période quotidienne de repas, l'employé reste disponible pour les cas d'urgence. Si l'employé n'a pu prendre sa période de repas durant la période prévue à 8.11, il sera rémunéré à temps et demi (150%) pour la période prévue pour son repas.

DECISION 8.06

b) Le repas et la pause-café pourront être pris dans un endroit au choix du policier dans les limites de la ville où le travail est effectué.

Article 8.11 c) Le changement demandé par la Ville pourrait enlever à la recrue une protection qui devrait lui être laissée dans de tels cas.

DECISION 8.11 c) Ancien texte au complet.

Article 9.01 La Fraternité recherche dans sa demande 9.01 a) et 9.01 b) que le temps supplémentaire soit réparti de façon équitable et qu'il y ait une liste où seront inscrites les heures faites ou refusées par chacun des employés réguliers.

La demande n'est pas apparue comme reflétant une nécessité pour un corps de police de la grosseur de celui de Varennes. Le tribunal n'y donne donc pas suite et reconduit l'ancien article 9.01

DECISION 9.01 Ancien texte

Article 9.02 La Ville recommande fortement dans sa demande la modification de l'article 9.02 pour le rendre compatible avec ce qui existe actuellement à Varennes. Elle fait aussi disparaître les énumérations contenues à l'article 9.02 actuel pour permettre une interprétation plus large du rappel au travail et le conseil d'arbitrage croit que ces modifications doivent être acceptées.

DECISION 9.02 Tout employé rappelé en dehors de ses heures régulières de travail a droit à la rémunération suivante:

- a) pour tout rappel, s'il n'est pas en congé hebdomadaire, un minimum de quatre (4) heures.
- b) pour tout rappel durant un congé hebdomadaire, un minimum de six (6) heures.
- c) pour tout rappel qui a lieu durant ses vacances annuelles, un minimum de douze (12) heures.
- e) dans tous les cas, la rémunération minimale ne s'applique pas s'il y a continuité avec les heures de travail (régulières et cédulées).

Article 9.03 Il a paru plus prudent aux membres du conseil de conserver l'actuel article 9.03 et de redéfinir l'étendue de l'article 9.07.

DECISION 9.03 Ancien texte.

DECISION 9.05 Ancien texte.

DECISION 9.07 Un employé qui n'aura pas été avisé par écrit quarante-huit (48) heures à l'avance lorsque cela est prévisible, aura droit de refuser de travailler, même au taux supplémentaire, s'il est en congé hebdomadaire sauf au cas

de circonstances exceptionnelles, c'est-à-dire lors d'un événement imprévu ou inusité qui nécessite une attention immédiate et ce, afin d'éviter des conséquences sérieuses.

Article 10.00 A l'exception de 10.00 d) sur lequel l'arbitre syndical diffère d'opinion avec la majorité, il est reconnu que le pourcentage tenant lieu de paie de vacances ne doit s'appliquer qu'aux salariés ayant moins d'un an de service.

Quant aux modifications réclamées à la posologie, toujours exception faite du paragraphe d), le conseil, après avoir fait l'analyse des conventions collectives déposées, considère qu'il est encore trop tôt pour opérer les modifications réclamées. Les vacances, à Varennes, se comparent avantageusement à celles des autres villes.

Toutefois, par souci de clarté, le tribunal a refait le texte de 10.00 a).

DECISION 10.00 Tout employé a droit:

a) s'il a moins d'un (1) an de service continu à une (1) journée de vacances payée à son taux régulier de salaire pour chaque mois de service continu jusqu'à un maximum de sept (7) jours ouvrables ou à raison de 4% des gains totaux de l'année de référence, selon le plus élevé des deux montants.

b) Ancien texte.

c) Ancien texte.

d) Ancien texte.

Article 11.00 La demande de la Fraternité à l'article a), savoir deux jours d'absence lors du divorce du salarié, ne nous est pas apparue comme étant actuellement un congé que l'on retrouve dans les conventions citées. Le conseil n'y donne donc pas suite.

DECISION 11.00 a) Ancien texte.

Article 11.00 g) La Fraternité demande de modifier un aller de trois cent vingt (320) kilomètres en un aller-retour pour donner droit à une journée supplémentaire.

La moyenne selon l'exhibit F-7 déposé, accorde une journée supplémentaire si le trajet aller seulement est de deux cent vingt (220) kilomètres et le conseil trouve équitable de modifier l'article en ce sens.

DECISION 11.00

g) Dans les cas précités, si l'événement donnant lieu au congé a lieu à plus de 220 kilomètres, aller seulement, de Varennes, le policier a droit à une (1) journée supplémentaire payée à son taux de salaire régulier.

Article 12.00

La Fraternité réclame une journée supplémentaire de congé férié, savoir le 1er mai de chaque année.

Compte tenu des conventions collectives déposées, il n'apparaît pas opportun d'augmenter actuellement le nombre de jours fériés, car il y aurait un écart sensible entre un tel bénéfice à Varennes versus le nombre de jours accordés aux autres fraternités des villes environnantes, et ce, compte tenu de l'accélération de ce bénéfice à Varennes même ces dernières années. Toutefois, le tribunal fait les corrections qui s'imposent à l'article 12.00.

DECISION 12.00

Pour les besoins du service, la municipalité accorde à ses employés quatorze (14) jours de congé fériés rémunérés au taux régulier de leur salaire.

Article 12.04 d)

La Fraternité demande une réduction de sept (7) jours pendant la période des Fêtes lors desquelles il sera impossible de prendre des fériés.

La nécessité de modifier cette période n'a pas été démontrée et le tribunal entend maintenir le statu quo. Toutefois, l'ancien article 12.04 d) étant redondant sur le 12.04 c), le conseil le raye et le remplace par l'article 12.04 d).

DECISION 12.04

d) Cependant aucun congé férié ne pourra être pris entre le 15 décembre d'une année et le 3 janvier de l'année suivante.

Article 12.00 généralement.

Le procureur patronal a insisté lors de son exposé sur le fait que les jours fériés, à Varennes, sont payés à raison de jours de douze heures, alors que la plupart des conventions des environs, à l'exception de Beiloil et Mont-St-Hilaire, paient en jours de huit heures.

Il nous semble que ce problème a été réglé depuis les sentences Leboeuf et Sexton. Le conseil n'est pas dans la situation dans laquelle se trouvait le conseil d'arbitrage de différend dans l'affaire de Ville de St-Rémi, puisque dans cette dernière ville, le peu de temps d'application de la cédule de douze heures avait pu provoquer une «erreur» dans la computation du nombre d'heures

à accorder pour les jours fériés. A Varennes. il en est tout autrement puisque les deux dernières conventions ont retenu le férié de douze heures. Le conseil n'entend donc pas modifier la convention à ce sujet, mais il rappelle que la Fraternité jouit ici d'un bénéfice qui n'existe pas ailleurs et pour lequel elle aurait intérêt, peut-être en y ajoutant l'abandon de la demi-heure de pause-café, à échanger contre un meilleur régime de maladie ou d'assurance salaire.

Le conseil n'a pas été sans se rendre compte que ces deux derniers régimes souffrent d'un retard actuellement sur ce qui se fait dans les villes environnantes. Plus particulièrement, le délai de carence permettant l'enclenchement de l'assurance salaire n'est pas du tout dans les normes actuelles eu égard au nombre de jours de congé maladie accordés. Ce délai est trop long et mériterait d'être raccourci alors que, selon ce qui pourrait être fait au niveau des fériés et de la pause-café, le nombre de jours de crédit-maladie pourrait être ou n'être pas majoré.

Article 13.00 JOURS DE MALADIE

A l'audition, le procureur patronal a proposé une objection préliminaire qui empêcherait le conseil d'arbitrage de statuer en cette matière.

La même objection a été présentée au niveau de l'article 14, portant sur maladie et accidents de travail et il nous a été démontré à l'audition, que la Ville de Varennes ouvrira, le 5 janvier 1982, des soumissions publiques portant sur des plans d'assurance. Sans donc se prononcer sur l'objection, le conseil d'arbitrage préfère rendre une décision plus tard, s'il y a lieu, lorsque les parties auront pris connaissance des possibilités qui s'offrent à elles. Cette portion de la décision arbitrale n'est évidemment pas affectée par la disposition de l'article 99 du Code du travail et il a paru plus sage aux membres du conseil de surseoir, pour le moment, même à une décision sur l'objection présentée, un accord éventuel des parties pouvant rendre académique une telle démarche.

Le conseil verra d'ailleurs par l'intermédiaire de son greffier à fixer une date d'audition pour statuer sur ce point.

Article 14.00 MALADIE ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

La partie patronale s'est objectée à ce que le conseil d'arbitrage statue sur la demande de la Fraternité à l'article 14.04, demande par laquelle il serait possible de déplacer un policier inapte vers une autre tâche au

sein du service de la police.

Le tribunal n'entend pas se prononcer sur cette objection car, dans une ville de la taille de Varennes, il semblerait imprudent de créer un problème intersyndical par lequel serait mis en confrontation les intérêts de salariés appartenant à des unités différentes.

Le conseil rejette donc cette demande.

Article 15.01 Comme le tribunal a déjà statué aux articles 3.00 et 3.01 sur la durée de la probation, le même argument doit suivre ici.

DECISION 15.01 Ancien texte.

Article 15.02 c) La Fraternité demande de préciser que les vingt-quatre mois doivent être consécutifs et cette précision est logique.

DECISION 15.02 c) Lorsqu'il est absent par maladie pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs. Cependant, ledit employé ne perd pas son droit d'ancienneté s'il a obtenu de la Ville une prolongation de son congé de maladie.

Article 15.02 d) La Fraternité demande à ce qu'au retour au travail, l'ancienneté acquise conformément à 15.02 c) soit reprise.

Le conseil a examiné cette demande et il considère qu'il y a lieu de l'accorder, mais avec une précision supplémentaire qui s'explique par elle-même.

DECISION 15.02 d) Lorsqu'il revient à son travail, ledit employé doit reprendre l'ancienneté qu'il avait acquise à l'expiration de la période de vingt-quatre (24) mois mentionnée au paragraphe «c» du présent article dans la mesure où ledit employé a acquis des droits d'ancienneté en vertu de l'article 15.01.

Article 15.05 Toujours en suivant le raisonnement tenu à 3.00 et 3.01, le conseil maintient l'ancien texte du présent article.

DECISION 15.05 Ancien texte

Article 16.02 b) et c)

La Ville, tirant exemple de la période de huit (8) mois des articles 3.00 et 3.01 voudrait qu'une période de même longueur s'applique lors d'une promotion à une fonction supérieure.

/...

Le conseil n'entend pas donner suite à cette demande puisque le policier promu à une fonction supérieure connaît déjà tous ses collègues de travail et est censé aussi bien connaître la ville pour laquelle il est déjà employé. L'évaluation peut donc se faire de façon beaucoup plus rapide car elle ne repose pas sur les mêmes critères.

DECISION 16.02 d) Ancien texte.

DECISION 16.02 c) Ancien texte.

Article 17.00 La Fraternité demande l'abolition de cet article. Elle prétend surtout qu'il pourrait y avoir une ambiguïté réelle qui pourrait laisser croire, lors d'une interprétation éventuelle, que la Fraternité a souscrit au code de discipline que pourrait adopter la Ville et que, le cas échéant, elle serait prise avec la disposition du deuxième alinéa de l'article 100.13 du Code du travail empêchant un arbitre de faire varier une sanction disciplinaire.

Le conseil d'arbitrage accède à cette demande non seulement pour faire disparaître cette ambiguïté, mais encore parce que la Loi de police prévoit expressément la possibilité pour une ville d'établir un code de discipline.

DECISION 17.00 Abrogé.

Article 17.07 Cet article prévoit un délai de péremption d'utilisation des documents relatifs à un avertissement formel. à une réprimande ou à une plainte au dossier.

L'application de ce délai est déjà très restreinte et il n'y a pas lieu de modifier l'article.

DECISION 17.07 Ancien texte.

Article 17.08 La Ville demande de rayer l'article qui veut qu'un policier soit mis au courant d'une plainte portée contre lui avant qu'elle n'entre à son dossier.

Le conseil considère que le sens de cet article doit demeurer, mais il l'amende afin que des plaintes n'aillent pas s'ajouter au dossier sans que le policier qui en est l'objet ne puisse s'en défendre.

DECISION 17.08 Aucune plainte ne peut être mise au dossier d'un policier sans que ledit policier n'en soit avisé et puisse se défendre s'il le juge à propos.

Article 19.04 a) La Fraternité demande une majoration de trois (3) à quatre (4) dollars par jour de l'allocation pour les policiers travaillant en vêtements civils.

Il n'y a pas actuellement d'enquêteur à plein temps à Varennes et il n'est pas dans l'ordre d'accorder une augmentation qui ne serait qu'hypothétique.

DECISION 19.04 a) Ancien texte.

Article 19.07 La Fraternité réclame ce nouvel article qui engagerait la Ville à faire, à ses frais, les réparations des souliers et les modifications aux uniformes occasionnées par une augmentation ou une diminution de poids des constables.

Le conseil ne croit pas nécessaire d'accorder cette demande, car il croit plutôt qu'il s'agit-là d'une question de bonne apparence, de bonne tenue et, tout compte fait, d'image de la Ville de Varennes auprès tant de ses citoyens contribuables que de ceux de l'extérieur qui doivent transiger avec les membres de la force constabulaire.

Il semble au conseil aller de soi que les réparations et les altérations doivent être faites pour protéger cette image et, en conséquence, la Ville devrait assumer ces coûts.

Article 22

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

La Ville a fait des propositions qui ont pour effet de rendre plus simple la procédure de règlement des griefs. Les délais proposés entre les étapes sont différents et nous apparaissent bien protéger les droits des parties. Toutefois, la proposition de la Ville ne semble pas retenir la possibilité de grief collectif et il y a lieu que cette notion soit retenue, puisqu'elle peut faire contrepoids à l'article 22.04 proposé par la Ville.

D'autre part, le conseil n'entend pas faire droit à la demande syndicale voulant que la Ville défraie 70% des coûts d'arbitrage, cette notion étant loin d'être introduite en matière de convention collective de policiers.

De plus, la demande de la Fraternité de ne payer que trois (.03) sous la photocopie n'a pas été retenue par le conseil puisqu'il est certain que cela peut faire l'objet d'entente particulière pour chaque événement.

/...

DECISION 22.00

Les parties doivent régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief ou toute mésentente qui peut survenir entre elles ou un employé. Ainsi, tout policier qui se croit lésé dans les droits que lui confère la présente convention ou la Fraternité peut formuler un grief de la façon suivante:

- a) PREMIERE ETAPE: Les représentants dûment autorisés de la Fraternité soumettent par écrit au Directeur de police le grief de l'employé lésé dans les trente (30) jours de la date de l'événement donnant lieu au grief.
- b) DEUXIEME ETAPE: Si le grief n'est pas réglé dans les dix (10) jours de sa soumission au Directeur de police, la Fraternité, si elle veut continuer ce grief, doit dans les dix (10) jours suivants le soumettre par écrit au conseil municipal à l'attention du gérant.
- c) TROISIEME ETAPE: Si le grief n'est pas réglé dans les dix (10) jours qui suivent immédiatement la première séance régulière tenue par le conseil municipal après la soumission du grief en vertu de l'alinéa b), la Fraternité peut, dans les trente (30) jours suivants, par un avis écrit à l'autre partie, référer le grief à l'arbitrage.

- 22.02 Tous les intervalles de temps ci-haut mentionnés excluent les dimanches, les jours fériés et le jour de la présentation du grief.
- 22.03 Les parties, d'un commun accord, peuvent déroger à la procédure prescrite à la condition que telle dérogation soit convenue mutuellement par écrit.
- 22.04 La Ville peut soumettre à la Fraternité tout grief qu'elle peut avoir et à défaut d'une réponse satisfaisante dans les dix (10) jours de la soumission, elle peut procéder à l'arbitrage et ce, dans les trente (30) jours suivants en avisant la Fraternité par écrit.
- 22.05 L'employé qui soumet lui-même un grief pourra toujours se faire accompagner par un membre de la Fraternité lorsqu'il rencontrera le Directeur du service de la police ou le représentant du conseil municipal.
- 22.06 a) En rendant sa décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire ou amender quoi que ce soit

dans cette convention.

b) La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

d) Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

22.09 En matière disciplinaire ou de congédiement, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, de l'annuler, de la modifier et/ou de rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances y compris le remboursement de tout ou partie de salaires et autres bénéfices s'il y a lieu. L'arbitre doit cependant tenir compte de tout revenu d'emploi perçu par le policier concerné au cours de sa période de suspension ou de son congédiement.

Article 23.01 DROITS ACQUIS

Il n'y a pas réellement de mésentente quant à cet article, les parties n'ayant pas montré d'opposition à la modification que fera le conseil.

DECISION 23.01

Le privilège pour les employés d'être conduits de leur domicile à leur travail et vice versa dans les véhicules du département de la police est maintenu, sauf si le véhicule est déjà occupé et pour le salarié habitant en dehors des limites de la ville. La relève se fait aux quartiers généraux de la police à l'heure prévue par le Directeur du service.

Article 25.02

La Fraternité réclame à toutes fins utiles qu'il y ait deux policiers patrouilleurs en fonction sur la relève de jour. Il peut s'agir du «two-men-car» ou d'un patrouilleur par auto. Actuellement, et comme le veut la convention, il y a deux policiers par autopatrouille entre 19:00 heures et 7:00 heures et les jeudis et vendredis soirs, la Ville peut affecter entre 19:00 et 21:30 heures l'un des policiers à son gré.

Cependant, lorsqu'il y a un policier régulier en entraînement à Nicolet, et à certaines conditions, le directeur n'est pas obligé de respecter le «two-men-car». Or, la preuve a démontré qu'il y aura encore, en 1982, deux policiers qui auront à suivre le cours de base à l'Institut de Police de Nicolet et seront absents pour une période de vingt-et-une semaines chacun. Ou le conseil fait droit à la demande syndicale et il force l'embauche de deux autres policiers, ou il maintient le statu quo en déclarant que le peu de temps qui restera en 1982 après la fin des cours à l'Institut de Police est insuffisant pour déclarer aujourd'hui qu'il doit y avoir sur la relève de jour deux hommes en tout temps.

/...

Sur division, le conseil d'arbitrage conclut qu'il est préférable d'attendre que l'équilibre de la force policière s'installe à Varennes, que les cours de base se terminent avant de procéder à un réajustement qui, tout en étant considérable tant au point de vue de la sécurité des policiers que sous l'aspect financier, serait suspendu pendant une trop longue période de l'année 1982. Quand la situation temporaire créée par les cours de base que doivent recevoir encore deux policiers de Varennes sera réglée, il sera toujours temps de voir à un réajustement de l'équilibre de la force policière de la ville de Varennes et les parties devront s'y employer à cette époque-là. Il ne sert à rien au conseil d'arbitrage de prévoir ce que sera la situation dans l'intérim, puisqu'il ferait là une oeuvre tout à fait hypothétique qui ne rendrait pas service aux parties.

En ce sens, le conseil d'arbitrage majoritaire, préfère reconduire, pour le reste de la convention collective, la situation actuelle.

DECISION 25.02

a) Deux (2) policiers seront en fonction sur chaque auto-patrouille entre 19:00 heures et 07.00 heures. Toutefois, si l'un des deux policiers réguliers cédulés à cette fin doit s'absenter pour les besoins de son entraînement à l'Institut de police du Québec, la Ville pourra à l'occasion de ces absences revenir au système actuel d'un policier par auto-patrouille sans violer pour autant la présente convention.

De plus, les jeudis et vendredis soirs, alors que les commerces demeurent ouverts, la Ville pourra affecter à son gré l'un des policiers visés par le premier paragraphe, mais entre 19:00 heures et 21:30 heures seulement.

Article 25.02 b) La demande de la Fraternité à ce sujet est apparue au conseil comme étant le résultat de certains tiraillements ou malentendus que les parties peuvent fort bien régler sans qu'il soit nécessaire d'introduire un article spécifique à ce sujet dans la convention collective. A tout événement, le conseil suggère fortement que des mesures soient prises pour que la discrétion policière ne soit pas rendue inutile par des indiscretions que pourraient commettre des non-policiers. On se rappellera que l'article 113.1 de la Loi des cités et villes enlève même au gérant municipal l'accès à la correspondance, aux communications et à tout dossier d'enquête policière. A plus forte raison, des gens qui sont sous contrôle mais ne sont pas policiers, ne peuvent avoir un tel accès.

DECISION 25.02

b) Des demandes de la Fraternité est refusé par le conseil.

Article 25.02 c) Cette demande est à l'effet que pour les transports de prisonniers, il y ait toujours deux constables en fonction.

La Ville prétend que, en principe, les policiers sont actuellement deux pour faire tels transports.

Le conseil croit donc équitable de proposer la formule suivante:

DECISION 25.02 d) La pratique actuelle d'affectation pour le transport de prisonniers est maintenue.

Article 27.03 Les articles 6.08 de la convention de Boucherville et 8.04 de celle de la ville de Beloeil nous semblent plus près de la réalité. Le conseil entend suivre ces précédents qui enlèvent le déjeuner et il reconnaît comme équitables les sommes proposées par la Ville.

DECISION 27.03 Tout employé qui, dans l'exercice de ses fonctions, est appelé à prendre un ou des repas à l'extérieur des limites de la Ville aura droit d'être remboursé, sur présentation de pièces justificatives appropriées, des montants suivants pour ces repas:

- en 1981: 5.75\$
- en 1982: 6.50\$.

Article 31.01 Dans sa demande, la Fraternité réclame une revalorisation du boni d'ancienneté. L'exhibé F-21 démontre que dans les villes choisies par la Fraternité pour ses comparaisons, seulement trois fraternités sur sept, Varennes exclue, ont un tel bénéfice et encore là, seulement St-Hubert a obtenu une revalorisation du boni. On peut donc conclure que la preuve est à l'effet qu'en général, le boni d'ancienneté n'est pas la règle.

On doit aussi conclure que dans le cas présent, et compte tenu de certaines remarques que nous faisons plus haut, les parties auraient peut-être avantage à regarder à nouveau la finalité de ce bénéfice eu égard à des échanges fructueux au chapitre de l'assurance-salaire.

DECISION 31.01 Ancien texte.

Article 32.00 Pour les mêmes motifs que nous avons exposés à l'article 4.04, le conseil d'arbitrage reconduit l'article 32.00.

DECISION 32.00 Ancien texte.

Article 33.00

La Fraternité demande une revalorisation de l'allocation de dépenses et du remboursement au kilomètre de l'usage de l'automobile.

Il ne fait aucun doute que les frais d'utilisation d'une automobile ont augmenté de façon fort impressionnante depuis la signature de l'entente du 11 décembre 1979. Il y a donc lieu de modifier le texte à vingt-cinq sous du kilomètre, alors que pour les dépenses, il sera équitable de l'augmenter de cinq dollars.

DECISION 33.00

Tout employé allant suivre un cours de formation de base ou de perfectionnement à l'Institut de police du Québec, recevra une allocation de dépenses de \$45.00 par semaine, en sus du salaire hebdomadaire ainsi que le coût du transport; si l'employé utilise sa propre automobile, il sera remboursé à raison de \$0.25 du kilomètre parcouru. Les allocations de dépenses seront payées à l'employé avant son départ pour l'Institut, mais ses frais de transport lui seront remboursés à son retour, lorsqu'il aura rempli la formule à cet effet.

Article 35.00

Les parties ne font pas de difficulté sur une convention collective de deux ans.

DECISION 35.00

La présente convention est en vigueur à compter du 1er janvier 1981 et le demeure jusqu'au 31 décembre 1982.

Article 35.01

Les parties ne s'entendent pas sur la rétroactivité et le tribunal va trancher dans le sens suivant. C'est un des avatars du système d'arbitrage qu'il prenne, parfois, plus de temps que la négociation directe dont il est le seul remplaçant aux termes du Code du travail pour tout syndicat de policiers. D'autre part, ce fait ne peut à lui seul, créer une injustice qui ne ferait que découler du système en laissant les policiers sous l'impression réelle que le système ne leur donne que des conventions qui ont un an de retard.

Il est tout à fait regrettable que les parties en l'instance aient laissé au conseil d'arbitrage tant de points à trancher. Comme nous l'avons déjà écrit, rien ne vaut la négociation directe et l'entente.

A tout événement, le conseil d'arbitrage, après avoir étudié diverses conventions collectives, en vient à la conclusion qu'il devra y avoir rétroactivité des salaires sur chacune des heures rémunérées depuis le 1er janvier 1981.

Tout autre décision serait inéquitable.

DECISION 35.01

L'employeur paie aux policiers au service de la Ville, à la date de la signature de la présente décision, le salaire ajusté rétroactivement au 1er janvier 1981, pour toutes les heures rémunérées, y compris les heures de temps supplémentaire.

Article 36.00

Le conseil a pris bonne note des interventions des parties quant à l'équipement requis sur les véhicules et l'on constate qu'il n'y a pas véritablement de différend sur ce point. C'est pourquoi le conseil décide de l'article suivant:

DECISION 36.00

EQUIPEMENT SUR LES VEHICULES

Afin d'assurer la protection des employés du service de la police et pour faciliter l'efficacité de leur travail, la Ville s'engage à équiper chaque véhicule du service de la police des articles suivants:

a) véhicules lettrés:

- un grillage protecteur;
- une lampe de modèle 12 volts;
- un extincteur chimique de 5 lbs;
- une trousse de premiers soins complète (style Johnson & Johnson)
- une paire de gants chimiques avec poignets;
- une corde de cent pieds avec anneau de sécurité;
- une boîte de craies et un couteau;
- un fusil de calibre 12 et une serrure pour ce fusil;
- un coffre de bois dans le malle arrière contenant un rouleau à mesurer, des torches routières sur pieds, des couvertures jaunes pour «fatalité», des couvertures rouges en laine, des gants de cuir rigides;
- deux lumières anti-brouillard à l'avant de couleur jaune;
- quatre (4) pneus radiaux de qualité BNQ;
- deux lumières plafonniers dans le véhicule;
- deux lampes de poche par automobile;
- deux vestes anti-balles par automobile.

b) véhicules banalisés:

- un extincteur chimique de cinq (5) livres;

/...

- une trousse de premiers soins
(style Johnson & Johnson);
- deux lampes de poche par automobile;
- une veste anti-balles par automobile.

Annexe «A» Ancien texte.

Annexe «B» CEDULE DE 12 HEURES

Telle que présentée par la Fraternité dans son exhibit F-1 et acceptée par la Ville dans son exhibit V-1.

Annexe «C» LISTE DES JOURS FERIES

Compte tenu de la décision prise plus haut sur les jours fériés, le conseil d'arbitrage reconduit le statu quo à ce sujet.

Annexe «D»

Compte tenu des positions des parties au sujet des vêtements et autres équipements, le conseil d'arbitrage croit équitable de faire les modifications qui s'imposent, lesquelles s'expliquent par elles-mêmes.

DECISION
Annexe «D»

La Ville s'engage à fournir un équipement en bon état de fonctionnement et remplissant les normes minima de confort et de propreté. L'employé, pour obtenir un renouvellement de son équipement, devra montrer au Directeur du service de la police les pièces qui doivent être renouvelées avant d'obtenir une pièce nouvelle.

<u>EQUIPEMENT AU DEPART</u>	<u>RENOUVELLEMENT</u>
Blouse tunique	au besoin
2 pantalons d'été et 2 pantalons d'hiver	chaque année
3 chemises d'été et 3 chemises d'hiver Perma- Press	chaque année
6 paires de bas d'été	chaque année
6 paires de bas d'hiver	chaque année
3 cravates	au besoin
2 paires de chaussures de première qualité	chaque année
1 paire de bottes d'hiver en caoutchouc doublées	tous les 2 ans

/...

1 paire de caoutchouc (claques hautes)	chaque année
1 manteau imperméable	tous les 3 ans
1 paletot d'hiver en cuir doublé	tous les 5 ans
1 képi d'hiver	tous les 2 ans
1 képi d'été	tous les 2 ans
1 couvre-képi en caoutchouc ou en nylon	au besoin
1 paire de gants doublés d'hiver	chaque année
1 foulard de laine	tous les 2 ans
1 coupe-vent en nylon non doublé	tous les 2 ans
1 veste bleue en laine (style débardeur)	tous les 2 ans
1 mallette (brief case)	au besoin
1 casque d'hiver (en rat musqué naturel)	tous les 3 ans
1 paire de caoutchouc (claques basses)	chaque année
1 ceinture en cuir noir (pour pantalons)	tous les 2 ans
6 T-shirts de couleur uniforme	chaque année
1 ceinture noire (pour holster)	tous les 5 ans

Annexe «E»

SALAIRES

Tant l'exhibit F-1 que l'exhibit V-1 qui sont respectivement les demandes de chacune des parties ne démontrent le désir de modifier les classifications des parties, sauf la demande syndicale qui semble vouloir intégrer un poste d'enquêteur avec un salaire qui se démarque de celui du sergent.

Le conseil d'arbitrage ne retient pas cette demande puisque ce poste n'existe pas actuellement dans les faits et le conseil n'a pas à statuer sur un salaire à être accordé pour une classification «vide» ou hypothétique au moment où la décision du conseil est prise.

Demeureront donc les classes de 0 à 6 mois, 6 à 12 mois, 12 à 24 mois, 24 à 36 mois, 36 mois et plus et sergent, lesquelles, quoique cette toute dernière classification soit elle aussi vacante actuellement, mais comme

elle a déjà existence, le conseil d'arbitrage ne croit pas qu'il est de son devoir de l'abolir.

La Fraternité réclame pour l'année 1981 un salaire de 520.00\$ pour le policier de première classe, ce qui crée un écart de 60.00\$ sur le salaire du 31 décembre 1980, soit une augmentation de 13.04%.

La Ville offre, toujours pour le constable de première classe, une augmentation de 10% pour 1981, portant son salaire hebdomadaire à 506.00\$ et d'aussi 10% pour 1982, portant toujours le salaire du constable de première classe à 556.60\$ par semaine.

D'autre part, la Fraternité demande une clause d'indexation avec déclencheur à 9% tant pour l'année 1981 que pour l'année 1982.

Le conseil a étudié très attentivement les exhibits F-22, F-23, V-13 et V-14, ainsi que toutes les conventions collectives déposées devant lui pour déterminer ce qui pouvait être considéré comme juste et équitable dans les circonstances d'octroyer comme salaire hebdomadaire aux policiers de Varennes.

Une chose est certaine, c'est que depuis quelques années, le retard qui avait pu exister à Varennes avec les conventions collectives des fraternités de policiers des alentours, telles que Belœil, Boucherville, Brossard, Greenfield Park, St-Bruno, St-Hubert et St-Lambert, s'est amenuisé au point qu'en 1980, une différence mathématique de moins de 1, c'est-à-dire à 0.94¢ de toutes ces villes susdites. En 1974, l'écart était de 26.95\$ inférieur, en 1975, de 34.41\$ inférieur, en 1976, de 19.28\$ inférieur, en 1977, de 10.57\$ inférieur et c'est à partir de 1978 que le rattrapage a été réel, passant à ce moment-là à plus 1.56\$ et à plus 1.14\$ en 1979.

Il est certain que, compte tenu de la région, il y a un sérieux rattrapage qui a été accompli ces dernières années et le conseil d'arbitrage agirait en dehors de son mandat s'il y mettait un frein, alors que son rôle est de déterminer cette condition de travail avec équité et bonne conscience et non selon des principes qui voudraient que ce soit à un tribunal d'arbitrage que revienne la tâche de freiner les mouvements inflationnistes ou encore de stopper ce que nos gouvernements appellent actuellement l'hémorragie des dépenses publiques et le scandale des salaires de la fonction publique.

Autant l'argument d'historicité a valu lors de la promulgation de la loi des mesures anti-inflation, tant fédérale que provinciale, autant l'argument doit valoir aujourd'hui puisque le guide du conseil est justement l'équité et la bonne conscience qu'il retrouvera dans les conventions collectives des villes environnantes.

/...

Lorsque, parlant au nom de la majorité dans la décision qu'il rendait en sa qualité de président du tribunal d'arbitrage le 19 décembre 1979 dans le différend opposant la Ville de St-Lambert et la Fraternité des policiers de St-Lambert, le président soussigné refusait de tenir compte des salaires dans la région de Québec, mais préférait s'en tenir aux traitements accordés aux policiers sur la rive sud de Montréal. Il s'exprimait ainsi:

«Si l'on examine attentivement le tableau des augmentations de salaires dans toutes les villes susdites depuis nombre d'années, on se rend bien compte de la valeur certaine de l'argument historique.

C'est à tel point que l'observateur verra qu'il s'agit d'un premier règlement négocié ou d'une première sentence arbitrale dans l'une de ces villes pour que toutes les autres emboîtent le pas.

Cette historicité est souvent défendue âprement par les fraternités de policiers de la rive sud de Montréal, comme ce fut le cas lors des auditions (publiques) d'arbitrage dans le différend entre la Fraternité des policiers de Brossard et la Ville de Brossard.

Le présent conseil ne croit pas de son devoir de briser ces liens historiques.

Au contraire, c'est dans ce lien qu'il trouve l'équité et la bonne conscience qui doivent le guider (article 67 C.T.)»

On se souviendra que les villes mentionnées étaient St-Bruno, Boucherville, Brossard, Beloeil, Chambly, Greenfield Park et Longueuil à ce moment-là. L'échantillonnage est donc encore constant dans la recherche de l'équité.

La comparaison que la Ville fait avec les salaires versés aux policiers de la ville de Mont-St-Hilaire est fort valable, mais l'écart des salaires 1981 et 1982 pour le policier de première classe nous a semblé marquer essentiellement l'idée d'un accroissement accéléré des salaires à cet endroit, et si cette accélération se maintient, les policiers de cette dite ville rejoindront leurs confrères des villes environnantes comme celles sur lesquelles les comparaisons salariales ont été basées.

Compte tenu de tout ce qui précède, le conseil d'arbitrage en vient à la conclusion que le salaire du policier de première classe à Varennes sera, du 1er janvier 1981 au 31 décembre 1981, de 514.00\$. Cette augmentation devra être recalculée en pourcentage et donnée sur toutes les classes.

/...

Toujours dans le but de respecter le lien historique qui existe, le conseil d'arbitrage, à la majorité, croit qu'il y a lieu d'introduire une clause d'indexation, ce qui permettra le respect intégral des parités salariales entre les conventions collectives étudiées et soumises. Si le conseil en décidait autrement, il annulerait les efforts consentis depuis au moins 1978, efforts qui ont permis aux policiers de Varennes de rattraper les salaires payés dans les villes environnantes.

Quant aux salaires du 1er janvier 1982 au 31 décembre 1982 inclusivement, le conseil croit juste et opportun de les majorer de 9% sur chacune des classes. Là encore, la formule d'indexation proposée par la Fraternité sera incluse.

Ainsi donc, les salaires seront majorés de la façon ci-haut décrite et devra faire partie de la convention collective le texte intégral de l'annexe «E» proposé par la Fraternité dans son exhibit F-1.

DECISION
Annexe «E»

Les salaires suivants seront payés aux salariés assujettis à la présente convention collective (voir la décision à ce sujet).

Annexe «F»

La Fraternité demande d'ajouter une définition du cas d'urgence aux définitions et classifications apparaissant à cette annexe.

Le conseil a déjà, à l'endroit approprié, donné une définition du cas de nécessité et il ne croit pas devoir revenir sur cette décision.

DECISION
Annexe «F»

Ancien texte de A) à G) inclusivement.

Annexe «G»

La Fraternité demande de laisser apparaître le nom de monsieur Jean-Paul David comme étant le premier sur la liste d'ancienneté.

La preuve a démontré que monsieur David n'est plus à l'emploi de la ville de Varennes et que son cas fait actuellement l'objet d'un arbitrage. Le conseil croit qu'il ne lui appartient pas de statuer si le nom de monsieur Jean-Paul David doit demeurer sur la liste, mais il doit prendre plutôt pour acquis le fait que monsieur David ne travaille plus pour la ville de Varennes et que, le cas échéant, son nom devra réapparaître à la liste d'ancienneté si le tribunal qui entendra son grief le réinstalle dans ses droits et privilèges.

DECISION
Annexe «G»

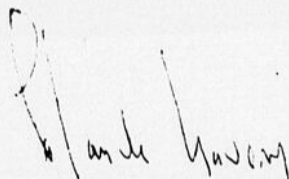
L'annexe «G» est reconduite à l'exception du nom de monsieur Jean-Paul David qui doit être rayé.

Finalement, la Fraternité demande d'inscrire à la convention collective une description du travail des constables.

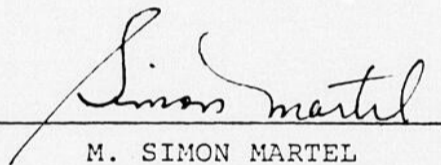
Le conseil d'arbitrage n'entend pas donner suite à cette demande dont l'effet pourrait être fort limitatif alors que les droits et devoirs des policiers sont autrement connus et objets de législation.

ET LE CONSEIL EN ORDONNE AINSI.

ST-LAMBERT, le 23 décembre 1981



ME CLAUDE LAVERY *
arbitre patronal



M. SIMON MARTEL
arbitre syndical

us réserve d'une dissidence écrite notamment quant
l'article 4.04 (sécurité d'emploi), 8.06 (relatif à la
riode de diner et de pause café) et l'Annexe "E" quant
la fixation des taux de salaire pour l'année 1981 et à
ur surindexation ainsi qu'à
indexation des salaires
1982.



ME MARC GRAVEL
président