

*Examine*

M 17783-01

Bureau du Commissaire Général du Travail  
a/s Mme Pierrette David  
255, Crémazie est  
Montréal, Québec  
H2M 1L5

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1984 0 2 01  
M.T.M.S.R.

Sujet: Dépôt de la convention collective de la Fraternité des  
Policiers de Valcourt

Madame,

La présente a pour but de confirmer que la convention collective signée le 4 juillet 1983 et déposée le 29 juillet 1983 avait bel et bien une durée d'un (1) an, soit du premier (1er) janvier 1983 au trente-et-un (31) décembre 1983.

La convention collective précédente avait une durée de deux (2) ans, soit du premier (1er) janvier 1982 au trente-et-un (31) décembre 1983, et une réouverture était prévue pour quelques dix (10) articles.

Après la négociation terminée de ces dix (10) articles, nous avons reconstitué la convention au complet pour éviter d'avoir deux (2) documents et c'est effectivement ce document reconstitué que nous vous avons déposé.

Nous nous excusons du malentendu et nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

N.B.: La deuxième (2ième) remarque (le nom de l'Association) a été corrigée.

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1984 0 2 01  
M.T.M.S.R.

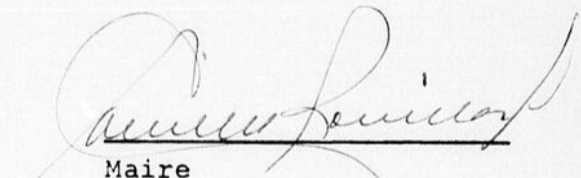
Signé à Valcourt,


Ce 13 ième jour de Octobre 1983.


FRATERNITE DES POLICIERS

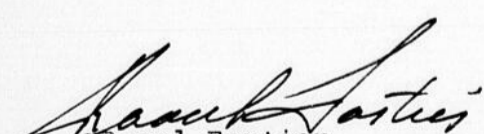
VILLE DE VALCOURT

  
Président

  
Maire

  
Secrétaire

  
Conseiller responsable  
du Comité de Police

  
Raoul Fortier  
Négociateur

83 000 21 11 23

C O N V E N T I O N

COLLECTIVE DE TRAVAIL

LA VILLE DE VALCOURT

ET

LA FRATERNITE DES POLICIERS DE VALCOURT

DUREE DE LA CONVENTION

Du 1er janvier 1981 au 31 décembre 1983

Article 1                    RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01                    L'employeur reconnaît la Fraternité comme seul agent négociateur des salariés du service de police visés par le certificat d'accréditation émis en faveur de la Fraternité par la Commission des relations de travail du Québec.
- 1.02                    La présente convention s'applique à tous les salariés du service de police régis par le certificat d'accréditation émis par l'organisme pré-cité.
- 1.03                    La Fraternité reconnaît le droit à la Ville de gérer, diriger, administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les dispositions de la présente convention. L'employeur reconnaît que la Fraternité peut lui soumettre des représentations sur toute question relative aux conditions de travail des salariés.
- 1.04                    Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Ville, des salariés ou de la Fraternité en vertu d'aucune Loi applicable, présente ou future.
- 1.05                    Tout salarié doit comme condition d'emploi, être membre de la Fraternité, il est toutefois entendu que l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié qui est refusé, expulsé ou suspendu comme membre de la Fraternité. Tous les salariés du service de police couverts par le certificat d'accréditation seront tenus de payer la cotisation hebdomadaire établie par la Fraternité des policiers de Valcourt. La Ville retiendra hebdomadairement le montant établi comme cotisation et en fera remise mensuellement à la Fraternité et fournira un rapport détaillé des cotisations de chaque salarié.
- 1.06                    L'employeur autorise par la présente la Fraternité des policiers de Valcourt à afficher au quartier général de la police, dans un endroit désigné et sur approbation du directeur du service de police, des avis relatifs aux affaires de la Fraternité.

Article 2                    CLAUSES D'INTERPRETATION

- 2.01                    Aucune clause de la présente convention ne doit entrer en conflit avec les droits, pouvoirs et obligations attribués par la Loi à l'employeur et aux membres de son Conseil de Ville en matière d'embauche, de suspension et de renvoi des salariés, et ceci de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 2.02                    Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle, en regard de la Loi, cette nullité n'affecte pas les autres clauses de cette convention.

Article 3                    CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU AUTRES ET FUSION

- 3.01                    Dans l'éventualité d'une régionalisation des corps policiers ou d'une fusion de la Ville de Valcourt avec d'autres municipalités ou avec un organisme para-municipal, tous les salariés permanents assujettis aux présentes bénéficieront de tous les droits et privilèges prévus aux présentes.
- 3.02                    Les salariés permanents sont ceux dont le nom figure en annexe "C" des présentes ainsi que tous les salariés qui obtiendront ce statut au cours de l'application des présentes selon les dispositions des articles 4.01 a) et b).

Article 4                    DEFINITION DES TERMES

Aux fins d'application de la présente convention, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après donnée:

a) Les mots "Salariés à l'essai" désignent tout salarié ayant complété la période d'entraînement prévue à la Loi de la police et mis à l'essai pour une période de probation de six (6) mois de travail effectif. Ces salariés n'ont pas droit aux bénéfices des présentes sauf en ce qui a trait aux heures de travail, salaire, congés et procédure de griefs pour les mêmes bénéfices. Après cette période de probation de six (6) mois, le salarié à l'essai, sera soit reconnu par résolution du Conseil municipal et sur recommandation du directeur, salarié permanent avec rétroactivité de son ancienneté à partir de la date de sa première journée de travail comme salarié à l'essai au service de police de Valcourt, soit remercié de ses services ou soit que la période dite de probation, est extensionnée pour un temps déterminé n'excédant pas deux (2) mois, ceci sans affecter l'augmentation prévue après six (6) mois. Le Conseil municipal devra donner avis par écrit au salarié à l'essai, la ou les raisons justifiant le remerciement de ses services ou l'extension de la période de probation.

Durant sa période de probation, le salarié à l'essai sera habillé, assermenté et armé. Le Conseil municipal s'engage pour la durée de la présente convention à n'embaucher aucun salarié comme policier, s'il n'a pas les pré-requis prévus à la Loi de la police.

Article 4      DEFINITION DES TERMES (suite)

b) Les mots "Salariés permanents" désignent tout salarié qui aura complété à la satisfaction du Conseil municipal et sur recommandation du directeur, la période d'entraînement prévue à la Loi de police, qui aura prêté le serment d'office, comme policier et qui aura complété une période de six (6) mois de travail effectif. Il est entendu que le Conseil municipal doit au plus tard à la première séance du Conseil qui suit la date où le salarié satisfait aux conditions prévues aux alinéas qui précèdent, adopter une résolution à l'effet de confirmer sa permanence, de le remercier de ses services ou d'extensionner la période dite de probation pour un temps déterminé n'excédant pas deux (2) mois, ceci sans affecter l'augmentation salariale prévue après six (6) mois. Le Conseil municipal devra donner avis par écrit au salarié, la ou les raisons justifiant le remerciement ou l'extension de la période de probation. Il est également entendu que cette définition de salarié permanent ne s'applique qu'aux salariés qui ne sont pas reconnus salariés permanents, à la date de la signature des présentes et tous les salariés qui vont joindre le service de police après la signature.

c) Le mot "Conseil" désigne le Conseil municipal.

d) Le mot "Directeur" désigne le directeur du service de police.

e) Le mot "Fonction" désigne l'ensemble des tâches, devoirs et responsabilités, remplis par un salarié. Les fonctions prévues aux présentes sont: constables, caporaux, sergents, détectives et lieutenants.

Article 5      CLASSIFICATION ET SALAIRE

5.01      Les salaires prévus à la présente convention collective sont ceux apparaissant à l'annexe "A" des présentes.

5.02      Pour déterminer le salaire d'un salarié, sa date d'entrée en service comme salarié à l'essai ou de promotion selon le cas, servira de base et il sera rémunéré selon le nombre d'années de service accumulées. Cependant, le Conseil peut reconnaître les antécédents d'un nouveau salarié à l'essai; en ce qui concerne le salaire, il doit se situer à l'intérieur de l'échelle salariale de l'annexe "A", par contre la politique d'ancienneté prévue à l'article 8 de la présente s'applique.

5.03      Les salariés couverts par la présente convention sont rémunérés sur une base hebdomadaire: le jeudi. Si les bureaux de l'employeur et/ou les banques sont fermés le jeudi, la paie sera remise le jour précédent. L'employeur avisera les salariés de la date du début des déductions pour les bons d'épargne et ce une semaine à l'avance. Sur demande d'un salarié, l'employeur fera les déductions nécessaires selon le montant du bon d'épargne.

Article 5            CLASSIFICATION ET SALAIRE (suite)

- 5.04            Aucun salarié couvert par la présente convention n'aura le droit de remplir aucune fonction venant directement en contradiction avec son statut professionnel de policier.
- 5.05            Si la Ville décide de créer de nouvelles fonctions couvertes par le certificat d'accréditation et non compris dans la classification mentionnées dans la présente convention, avis en sera donné à la Fraternité et les négociations sur les salaires et autres conditions de travail ~~s'y rattachant~~ débiteront dans les cinq (5) jours. Quinze (15) jours après le délai pré-cité, s'il y a désaccord, la Fraternité ou l'employeur peut, par un avis écrit à l'autre partie, déférer le litige à l'arbitrage et les dispositions de l'article 14 s'appliquent.
- 5.06            Il est loisible à l'employeur de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles prévues aux présentes, pour les employés victimes de déficience physique ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou pour toute autre cause. Il doit en pareil cas, y avoir entente entre l'employeur, l'employé et la Fraternité.

Article 6            HEURES DE TRAVAIL ET CONGES

- 6.01            La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures en moyenne réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures, le tout suivant la cédule de travail reproduite aux présentes en annexe "B" et actuellement en vigueur. Cette cédule peut être modifiée sur entente des parties et tout désaccord est déféré à la procédure d'arbitrage. Jusqu'au règlement du litige, le statut quo sur la cédule en vigueur est maintenu.
- 6.02            Une autre cédule est acceptée par les parties et est reproduite aux présentes en annexe "D". Cette cédule sera mise en vigueur pour les circonstances suivantes seulement et ce pour une période déterminée:
- lors de la période de vacances annuelles des policiers,
  - lorsqu'il y aura un policier appelé à suivre un cours de perfectionnement,
  - lorsqu'il y aura un policier en congé maladie pour une période prolongée,
  - lorsqu'il y aura absence causée par la démission d'un policier et ce jusqu'à ce que le poste soit comblé conformément aux dispositions de la présente convention.

Article 6HEURES DE TRAVAIL ET CONGES (suite)

- 6.03 Les parties aux présentes ont convenu de mettre à l'essai pour des périodes minimales de trois (3) mois, deux cédules ci-annexées à "B-1" et "B-2", en alternant. Des accords doivent être pris si les cédules en question ne conviennent pas à l'une ou l'autre des parties ou lors des vacances des salariés ou du directeur, maladies de longue durée; d'autres cédules feront l'objet d'étude voire même le statut quo avec l'ancienne cédule aux annexes "B" et "B-3", ainsi que toutes les clauses de l'ancienne convention s'y rattachant.
- 6.04 Le salarié doit, pendant son heure de repas, demeurer disponible. Par contre, si à cause des exigences du service, le salarié n'a pas bénéficié de son heure de repas ou si cette heure est interrompue, cette heure ou partie d'heure lui est remise le même jour ou sera ajoutée à temps et demi dans la banque de temps du salarié.
- 6.05 Pendant la période quotidienne de travail, les salariés ont droit à une heure pour prendre leur repas à domicile ou ailleurs en étant toutefois aux écoutes. Le salarié qui travaille plus de quatre (4) heures à temps supplémentaire a droit à une heure de repas payée.
- 6.06 Les policiers pourront échanger un ou des quarts de travail entre eux à condition que le nombre d'heures cédulées pour chacun soient faites. Cet échange sera approuvé par le directeur. A chaque échange, une formule sera complétée à cet effet.

Article 7TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 7.01 Tout travail exécuté avant ou après les heures régulières de travail cédulées est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi. Le tarif horaire régulier est calculé en prenant le traitement individuel hebdomadaire divisé par quarante (40) heures. La même pratique s'applique à tous les salariés couverts par la présente convention.
- 7.02 Le travail supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible entre les salariés permanents et à l'essai.
- 7.03 Le travail supplémentaire sera offert aux salariés en tenant compte du nombre d'heures accumulées au crédit de chacun. Les heures accomplies ou non-accomplies par refus ou absence seront accumulées au crédit de chaque salarié. Une liste des heures ainsi accomplies ou non-accomplies par refus ou absence sera préparée et affichée en permanence. Cette liste sera valide pour une période d'un (1) an, soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

Article 7      TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 7.04      L'accumulation du nombre d'heures supplémentaires se fera à la fois par le travail supplémentaire effectivement accompli et par le refus du travail supplémentaire sans considération particulière de la ou les raisons motivant le refus.
- 7.05      Tout salarié rappelé en devoir en dehors de ses heures régulières de travail, a droit à un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire. Cependant, le salarié rappelé en devoir avant sa relève cédulée et qui poursuit le travail de façon continue jusqu'à sa relève cédulée sera payé au taux de temps supplémentaire pour les heures accomplies. Cet article s'applique également pour les témoins en poursuite et en défense, pour les heures de convocation devant l'autorité disciplinaire. Lors d'une convocation devant une cour de justice, l'article 7.06 s'applique.
- 7.06      Lorsqu'un salarié est appelé en devoir le jour d'un congé hebdomadaire, il est rémunéré au tarif établi pour un minimum de huit (8) heures au taux de temps supplémentaire, exception faite des volontaires, qui eux, seront payés au taux de temps supplémentaire pour les heures accomplies sous réserve de l'article 7.05.
- 7.07      Le salarié obligé de comparaître devant les cours de justice le jour d'un congé a droit de faire changer la date de son congé avec l'accord du directeur et s'il y a possibilité à l'intérieur de la même cédule.
- 7.08      Toute période de temps consacré à l'entraînement par un salarié en dehors de ses heures régulières de travail et exigé par la Ville sera considéré et payé comme temps supplémentaire.
- 7.09      Le directeur du service de police peut déclarer un état d'urgence pour une période limitée. Il a alors droit durant cette période:
- 1) de rappeler en devoir tout salarié avec un minimum de trois (3) heures payées au taux de temps supplémentaire;
  - 11) de garder en devoir tout salarié, à l'expiration de ses heures régulières de travail ou de le rappeler avant sa relève cédulée. Cesdites heures seront payées au taux de temps supplémentaire;
  - 111) de faire travailler tout salarié durant ses jours de congé hebdomadaire avec un minimum de huit (8) heures payées au taux de temps supplémentaire.
- 7.10      Le directeur ou l'officier en service a droit de garder en devoir des salariés à l'expiration des heures régulières de travail pour une situation qu'il juge urgente. Dans ce cas, le travail supplémentaire est rémunéré selon le tarif établi pour le temps supplémentaire.

Article 7TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

7.11

Le salarié appelé à suivre des cours de perfectionnement obligatoire à l'extérieur de la Ville ou à témoigner en dehors des limites de la Ville pour rendre témoignage sur des faits qu'il a constatés lors de l'exercice de ses fonctions, recevra en salaire durant son absence la somme équivalente de huit (8) heures par vingt-quatre (24) heures d'absence et aura droit à une allocation de transport, logement et repas. En retour, ce salarié assigné devra remettre à la Ville tout argent reçu pour temps, transport, logement et repas qui lui aura été alloué à la suite de la taxation de son subpoena. Lorsqu'aucun véhicule du service ne sera disponible, le salarié aura le privilège d'utiliser son véhicule personnel. Le directeur du service se réserve le droit de limiter le nombre de véhicules se rendant au même endroit. Lorsque le salarié devra utiliser son véhicule personnel, il recevra l'allocation de dépenses prévue à l'annexe "A". Pour aucune autre considération, le véhicule personnel des salariés ne sera utilisé pour les besoins du service.

7.12

Lorsqu'un salarié est appelé à témoigner devant des cours de justice, durant ses vacances annuelles, pour rendre témoignage sur des faits qu'il a constatés lors de l'exercice de ses fonctions, il doit en aviser les autorités dès la réception de son avis de cour. Si l'avis est maintenu, le salarié a droit, par jour, à huit (8) heures calculées au taux de temps double.

7.13

a) Le salarié peut choisir que le temps supplémentaire qu'il est appelé à effectuer lui soit payé ou remis en temps. Le salarié doit exprimer son choix au moment où il est requis de travailler.

La banque de temps accumulé ne pourra pas excéder vingt-quatre (24) heures de temps effectivement travaillé.

b) Lorsqu'un salarié désire bénéficier de cette banque en congé, il pourra les utiliser avec un minimum de quatre (4) heures à la fois, ceci après en avoir avisé le directeur pour approbation.

c) La liquidation de la présente banque de temps supplémentaire est remise individuellement au salarié trente (30) jours après la signature de la présente convention.

Le remboursement des heures de cette banque sera payé au taux alors en vigueur. Il est bien entendu que si un salarié quitte ou décède avant la signature, les sommes correspondantes aux heures déjà en banque lui seront payées ou à ses héritiers légaux selon le cas.

Article 7            TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

7.14                    Lorsqu'un salarié est appelé à effectuer des heures supplémentaires lors d'une journée de vacances annuelles, il sera rémunéré au taux de temps double ou douze (12) heures minimum.

Article 8            ANCIENNETE

8.01                    Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale continue, en année, en mois et en jour du service de tout policier. L'ancienneté débute à compter de la date du 1er jour de travail comme salarié à l'essai au service de police de Valcourt.

8.02                    L'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié a terminé sa période de probation et qu'il est retenu comme salarié permanent. Sa date d'ancienneté est alors rétroactive au premier (1er) jour comme salarié à l'essai au service. Les droits d'ancienneté se perdent pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:

a) départ volontaire, sauf si le salarié a obtenu un permis d'absence de la part de la Ville;

b) renvoi pour cause juste et suffisante.

8.03                    Les raisons d'absence suivantes sont reconnues par la présente convention et n'interrompent d'aucune manière l'accumulation de l'ancienneté d'un salarié:

a) absence (avec ou sans traitement) motivée par blessure subie en devoir ou par maladie;

b) autres absences ou congés (avec ou sans traitement) autorisés par la présente convention ou par la Ville;

c) absence pour service militaire obligatoire.

8.04                    L'employeur s'engage à fournir à la Fraternité le 1er janvier de chaque année, une liste donnant l'ancienneté de tous les salariés. La Fraternité peut faire corriger toute erreur sur la liste, il est entendu que toute plainte à ce sujet doit être faite dans les trente (30) jours de la remise de la liste et, qu'à défaut de plainte dans ce délai, la liste devient officielle. Les parties conviennent que l'annexe "C" des présentes constitue à la date de la signature, la liste officielle d'ancienneté des salariés actuels. Cette annexe "C" fait partie intégrante des présentes.

Article 8      ANCIENNETE (suite)

- 8.05      Lorsqu'une fonction supérieure, exclue de l'unité de négociation, sera ouverte par la Ville, pour une période déterminée, la fonction sera comblée par un salarié couvert par les présentes, sur une base de volontariat. Rien n'a pour effet d'empêcher ce salarié de retourner à son ancienne fonction et ce à l'intérieur de la période déterminée. Pendant toute cette période, il conserve son ancienneté acquise et continue de l'accumuler ainsi que tous les droits et privilèges que lui reconnaît la présente convention.
- 8.06      Lorsqu'un salarié sera appelé à combler une fonction supérieure, exclue de l'unité de négociation de façon permanente, il conserve son ancienneté acquise et continue de l'accumuler pendant la période de probation prévue à l'article 9.05. Après cette période de probation, s'il est confirmé dans sa nouvelle fonction, il perd tous les droits que lui reconnaît la présente convention. Par contre, s'il est rétrogradé pendant cette période de probation, il conserve son ancienneté ainsi que tous les droits et privilèges que lui reconnaît la présente convention.

Article 9      PROMOTIONS

- 9.01      Dans tous les cas de promotion, à qualification, compétence et bonne conduite égale, l'ancienneté prévaut. Nul ne doit demander de l'avancement par l'entremise d'un tiers, ce mode de procéder ayant toujours pour effet de nuire à la discipline et à l'efficacité du service.
- 9.02      Lorsque l'employeur décide d'effectuer une promotion, il y a affichage pendant trois (3) semaines et tout salarié permanent peut poser sa candidature.
- 9.03      En ce qui concerne les modalités de promotion, elles seront établies par les parties en cause, à savoir: la Ville de Valcourt, la Fraternité des policiers de Valcourt et l'Institut de police du Québec, et le directeur du service de police de la Ville de Valcourt.
- 9.04      Tout salarié promu reçoit le salaire de sa nouvelle fonction le jour où sa nomination prend effet.
- 9.05      Toute promotion peut être révisée par l'employeur au cours de l'année suivant son octroi. Si l'employeur décide qu'il y a lieu de rétrograder le salarié, il doit lui en donner avis par écrit, de même que les raisons et motifs, ainsi qu'à la Fraternité. Après cette période d'un (1) an, s'il n'y a pas eu de rétrogradation, la promotion se trouve confirmée. Nonobstant ce que ci-haut, il est bien entendu que l'employeur peut en tout temps au cours de ladite période d'un (1) an confirmer la promotion, s'il le juge à propos.

Article 9      PROMOTIONS (suite)

- 9.06      Par ailleurs, l'employé promu peut, au cours de la période mentionnée au paragraphe qui précède, choisir de retourner à son ancienne fonction, soit celle de constable, ceci en donnant avis écrit de telles décisions à l'employeur; en pareil cas, à son retour à ladite fonction, l'employé est rémunéré comme s'il n'avait pas été promu.
- 9.07      Aucune stipulation de la présente disposition n'a pour effet d'empêcher l'employeur de rétrograder un employé, en quelque temps que ce soit, pour cause. Dans tous les cas de rétrogradation, un grief peut être soumis selon les dispositions de l'article 14 ci-après.

Article 10      JOURS FERIES

- 10.01      Les jours fériés payés sont les suivants:
- Jour de l'An  
    Lendemain du Jour de l'An  
    Vendredi Saint  
    Lundi de Pâques  
    St-Jean Baptiste  
    Confédération  
    Fête du travail  
    Action de grâce  
    Veille de Noël  
    Noël  
    Lendemain de Noël  
    Veille du Jour de l'An  
    Un (1) congé flottant
- 10.02      L'indemnité versée pour chacun de ces jours de fête payés est l'équivalent d'un quart de travail à taux régulier, tel taux étant établi en divisant le nombre d'heures régulières de travail de salaire hebdomadaire de l'employé.
- 10.03      L'indemnité prévue à l'article 10.02 est versée à tous les membres de la Fraternité des policiers de Valcourt, qu'ils aient travaillé ou non lors de cette journée.
- 10.04      Les indemnités des jours de fête dues aux employés selon le présent article sont ajoutées dans la paye régulière qui suit la fête.
- 10.05      Cependant, sept (7) de ces congés pourront être pris à la demande du salarié, sauf entre le 15 décembre et le 7 janvier de l'année suivante à moins d'une entente avec le directeur.
- Ces congés doivent être cédulés, au moins cinq (5) jours à l'avance et l'indemnité prévue à 10.02 ne sera pas versée pour ces jours pris en congé.

Article 11      CONGES SOCIAUX

- 11.01      Tout salarié visé par la présente convention pourra bénéficier d'un congé sans diminution de salaire, dans les cas suivants:

Article 11CONGES SOCIAUX (suite)

- 11.02 Lors du mariage du salarié, trois (3) jours à son choix, à condition que l'autorité du service en soit avisée au moins deux (2) semaines à l'avance.
- 11.03 Lors du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, incluant les membres de la famille du conjoint, le jour de ce mariage ou s'il a travaillé sur la première relève, le jour de ce mariage ou le suivant.
- 11.04 Lors de la naissance d'un enfant: 1 journée  
Lors du baptême de l'enfant: 1 journée  
Sauf pour les salariés féminins
- 11.05 Tout salarié bénéficie des congés sociaux suivants:
- 1- lors du décès du conjoint, d'un enfant, d'un père, d'une mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père, de la belle-mère, trois (3) jours, le dernier étant le jour des funérailles.
- Si les funérailles n'ont pas lieu dans les trois (3) jours, le salarié bénéficie d'une journée additionnelle pour la journée des funérailles.
- "Conjoint" désigne l'homme et la femme:
- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
- b) qui vivent ensemble maritalement et qui au moment de l'événement:
- i. résidaient ensemble depuis deux ans ou depuis un an si un enfant était issu de leur union; et
  - ii. étaient publiquement représentés comme conjoints.
- 2- lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur: le jour des funérailles;
- 3- lors du décès d'un grand-parent de l'employé ou du conjoint: le jour des funérailles.
- 11.06 Une période de temps appelé "Congé de maternité" sera accordée aux policiers féminins selon l'ordonnance numéro 17 en ce qui a trait à l'avis, au congé et retour au travail.
- Sur recommandation de son médecin traitant, elle devra être affectée à un travail compatible à son état et ce pour le temps nécessaire pendant la grossesse et après la naissance de l'enfant, cette restriction ne sera valide que pour une période de deux (2) mois.
- 11.07 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé, vacances avec ou sans solde en vertu de la présente convention. Dans les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat dans un laps de temps raisonnable avant son départ. Cette disposition ne s'applique pas dans les cas de "congés de maternité".

Article 11      CONGES SOCIAUX (suite)

- 11.08      Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, l'employé doit fournir sur demande, la preuve de l'événement donnant lieu au congé.

Article 12      COURS DE PERFECTIONNEMENT

- 12.01      Tout salarié envoyé par l'employeur, suivre des cours de perfectionnement à un Institut de police tel celui de Nicolet bénéficie du maintien de son salaire régulier pendant cette période ainsi que de l'indemnité de transport prévue à l'annexe "A", entre l'Institut concerné et son domicile.
- 12.02      Tout salarié désireux de suivre des cours de perfectionnement en relation avec son travail au C.E.G.E.P. ou à l'Université et préalablement autorisé par le Conseil municipal, bénéficie d'un remboursement des frais de cours, de stationnement et de l'indemnité de transport tel que prévu à l'Annexe "A".

Article 13      VACANCES ANNUELLES

- 13.01      Tout salarié ayant complété moins d'un (1) an de service continu au 1er mai de l'année a droit à un (1) jour ouvrable de vacances payées, ceci jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables pour chaque mois de service à ladite date. Pour les fins d'application de la présente disposition, un mois complet signifie un mois au cours duquel le salarié a travaillé au moins la moitié des jours ouvrables.
- 13.02      Tout salarié ayant complété un (1) an de service continu a droit à onze (11) jours, deux (2) ans à douze (12) jours, trois (3) ans à treize (13) jours, quatre (4) ans à quatorze (14) jours et cinq (5) ans à quinze (15) jours, ouvrables de vacances payées à son taux de salaire régulier.
- 13.03      Tout salarié ayant complété sept (7) ans de service révolu au 1er mai de l'année a droit à seize (16) jours de vacances payées à son taux de salaire régulier.
- 13.04      Tout salarié ayant complété neuf (9) ans de service révolu au 1er mai de l'année a droit à dix-huit (18) jours ouvrables de vacances payées à son taux de salaire régulier.
- 13.05      Tout salarié ayant complété onze (11) ans de service révolu a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées à son taux de salaire régulier si ces années de service sont révolues au 1er mai de l'année.

Article 13      VACANCES ANNUELLES (suite)

- 13.06      La paye de vacances est versée aux salariés avant leur départ pour leurs vacances, moyennant un avis minimum de quinze (15) jours.
- 13.07      Chaque salarié devra exprimer un premier choix de vacances avant le quinze (15) avril de chaque année, en respectant l'ancienneté des salariés. Il ne pourra y avoir plus d'un salarié en vacances en même temps. Ce premier choix ne devra pas être supérieur à dix (10) jours ouvrables, le solde de leurs vacances pourra être pris en dehors de la période dit de premier (1er) choix.
- 13.08      En dehors de la période dite de premier (1er) choix, le salarié pourra prendre la totalité de ses vacances annuelles de façon consécutive s'il le désire, sauf entre le quinze (15) décembre d'une année et le sept (7) janvier de l'année suivante et un avis minimum de quinze (15) jours est requis.
- 13.09      Pour des raisons majeures, l'excédent de deux (2) semaines de vacances d'un salarié de plus d'un (1) an de service pourra être reporté à une autre année, et ce après entente entre le salarié et l'employeur, sans toutefois empêcher un salarié lors de la prise de ces vacances de bénéficier de la période dite de premier (1er) choix.
- 13.10      Les vacances dont bénéficie un employé selon le présent article sont, sauf entente du contraire entre lui et l'employeur, prises entre le premier (1er) janvier et le trente-et-un (31) décembre de la même année.
- Il est bien entendu que l'employeur peut toujours en cas d'urgente nécessité ou de circonstances exceptionnelles, changer des dates individuelles de vacances qu'il a déjà déterminées, sauf que le Directeur ne peut les déplacer pour se les approprier ou les donner à quelqu'un d'autre.
- Les vacances peuvent être prises un (1) jour ou plus à la fois.
- 13.11      Tout salarié qui quitte son emploi, a droit aux bénéfices de vacances accumulées et non utilisées à la date de son départ.

Article 14      PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS, MESENTENTES ET ARBITRAGE

- 14.01      a) Un grief est toute mésentente relative à l'interprétation de la présente convention collective, à son application de même qu'à toute mesure disciplinaire imposée par l'employeur.
- b) Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, un comité de grief devra être formé de deux (2) membres nommés par la Fraternité pour représenter les salariés et le Conseil municipal sera représenté, en contre partie, par deux (2) membres nommés par le Conseil.
- c) Le comité de grief aura pour fonction de prendre connaissance des griefs découlant de la présente convention et s'il le juge à propos, en faire les représentations nécessaires par écrit.

Article 14PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS, MESENTENTES ET ARBITRAGE (suite)

- 14.02 Tout salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention et qui désire formuler un grief ou une plainte en application ou en violation des présentes dispositions devra présenter son grief pour enquête et considération en la manière ci-après décrite.
- Tout grief formulé et signé par un salarié devra être soumis au directeur du service dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en aura eu. Le salarié devra faire la preuve de la connaissance ultérieure. Le grief pourra être soumis par le salarié seul, ou accompagné d'une personne de son choix, ou par un représentant du Comité de griefs. Le délai ci-haut ne doit toutefois en aucun temps excéder trois (3) mois. La Fraternité pourra soumettre un grief pour un salarié lésé sans son consentement.
- Dans les cas de mesures disciplinaires, la date de l'incident est réputée être la date de la décision du Conseil municipal ou la date que le salarié a pris connaissance de cette décision.
- 14.03 Si dans les cinq (5) jours qui suivent, le directeur n'a pas rendu sa décision ou si la décision rendue n'est pas satisfaisante pour le Comité de griefs et/ou le salarié, le Comité de griefs et/ou le salarié, s'il veut continuer sa réclamation, doit soumettre son grief dans un délai de cinq (5) jours ouvrables au Conseil municipal par l'entremise du trésorier.
- 14.04 Si dans les quinze (15) jours qui suivent immédiatement la première séance régulière du Conseil, le Conseil municipal n'a pas rendu sa décision ou si la décision rendue n'est pas satisfaisante pour le Comité de griefs et/ou le salarié, le Comité de griefs et/ou le salarié pourra, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent, par un avis écrit à l'autre partie, référer le grief à l'arbitrage.
- 14.05 Lorsque deux (2) salariés ou plus, comme collectivité, ont un grief identique à soumettre, ils peuvent loger un grief conjoint, par l'entremise de la Fraternité, directement au Conseil municipal, à l'attention du trésorier ceci dans les délais prévus à l'article 14.02 et les dispositions de l'article 14.04 s'appliquent par la suite.
- 14.06 En cas d'arbitrage, le grief est soumis à un arbitre unique, choisi par les parties dans un délai de dix (10) jours ouvrables de l'avis d'arbitrage; à défaut d'accord, les dispositions du Code du travail relativement à la nomination d'un arbitre de grief s'appliquent.

Article 14PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS, MESENTENTES ET ARBITRAGE (suite)

- 14.07 Tout grief ou mécontentement non réglé par la procédure de grief est soumis à un arbitre unique. Dans les cas de mesures disciplinaires de quelque nature que ce soit, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la décision de la Ville si elle est justifiée, ou de la modifier ou de l'annuler si elle n'est pas proportionnelle aux circonstances entourant tout fait reproché et le cas échéant prescrire s'il y a lieu le correctif et le remboursement par la Ville, des sommes d'argent, bénéfices et privilèges perdus par le salarié en cause. La sentence de l'arbitre est exécutoire, finale sans appel et lie les parties.
- 14.08 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.
- 14.09 Si l'employeur se prétend lésé dans ses droits, il peut soumettre un grief au Président de la Fraternité, dans les trente (30) jours de la survenance de l'événement donnant lieu au grief ou de la connaissance de tel événement, il devra prouver la connaissance ultérieure, le délai ne devra toutefois pas excéder trois (3) mois.
- Si le grief n'est pas réglé dans les quinze (15) jours ouvrables de sa présentation, l'employeur ou la Fraternité peut dans les trente (30) jours suivants, par un avis écrit à l'autre partie, référer le grief à l'arbitrage et les dispositions des articles 14.06 et les suivants s'appliquent.
- 14.10 Le Comité de griefs et/ou le salarié peut toujours se faire accompagner d'un représentant extérieur de la Fraternité lors de rencontres avec l'employeur.
- 14.11 Dans la computation des délais prévus, il faut exclure les dimanches, les samedis, les jours de fêtes payés et le jour de la présentation du grief.
- 14.12 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus aux présents articles pourront être prolongés sur demande écrite et du consentement écrit des parties. Une erreur technique ou de délai prévu à la présente convention n'invalide pas un grief.
- 14.13 Dans les cas de mécontentement entre la Ville et la Fraternité, la procédure de règlement de griefs, soit celle prévue aux présents articles, sera suivie.

Article 14PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS, MESENTENTES ET ARBITRAGE (suite)

- 14.14 Nonobstant ce qui précède, les représentants de la Fraternité, peuvent soumettre verbalement, par mémo ou par écrit au directeur du service ou au Conseil municipal, toutes les représentations concernant les suggestions, requêtes, sans que ces représentations ne constituent des griefs au sens des paragraphes ci-dessus.
- 14.15 Le salarié convoqué devant l'autorité disciplinaire pour répondre d'une charge disciplinaire peut se faire accompagner d'un représentant de la Fraternité autorisé à cette fin par l'exécutif de la Fraternité. Ce représentant a le droit d'interroger, de contre-interroger les témoins et d'argumenter. Si le salarié convoqué ne se fait pas accompagner du représentant de la Fraternité, celui-ci est autorisé à être présent à titre d'observateur seulement. Un avis écrit de dix (10) jours ouvrables devra être donné au salarié concerné et à la Fraternité de toute comparution devant l'autorité disciplinaire indiquant le chef d'accusation, l'heure et la date de l'incident reproché. Toute cause devant être entendue devant l'autorité disciplinaire, devra l'être au maximum deux (2) mois après la connaissance que la Ville en aura.
- 14.16 Tout salarié régi par le présent contrat et qui sera appelé à comparaître devant le directeur de police, à la demande de ce dernier, sera rémunéré à temps et demi, sauf si ledit policier est à son quart de travail. La Fraternité se réserve le droit de recueillir les témoignages à l'aide d'un appareil d'enregistrement.
- La décision et les motifs justifiant cette décision devront être transmis par écrit, par l'autorité disciplinaire, au salarié concerné et au Comité de griefs dans les dix (10) jours suivant la comparution. Cette décision devra être ratifiée par le Conseil municipal pour devenir effective, le Conseil municipal devra transmettre par écrit sa ratification au salarié concerné et au Comité de griefs dans un délai de cinq (5) jours de sa ratification.
- 14.17 Si la décision du Conseil municipal n'est pas rendue ou si la décision rendue n'est pas satisfaisante pour le Comité de griefs et/ou le salarié, le Comité de griefs et/ou le salarié pourra soumettre un grief dans les cinq (5) jours qui suivent la connaissance qu'il en a eue tel qu'établi à l'article 14.03, directement au Conseil municipal et les dispositions des articles 14.06 et suivants s'appliquent.

Article 14      PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS, MESENTENTES ET ARBITRAGE (suite)

- 14.18      Les plaintes portées par des personnes autre que des membres du service de police, contre un salarié, ne pourront être considérées par l'autorité disciplinaire sans qu'elles ne soient écrites et signées. Lors de l'audition, les dépositions seront assermentées. Une copie des plaintes écrites et signées sera transmise à la Fraternité au moins dix (10) jours avant la comparution du salarié concerné devant l'autorité disciplinaire.
- 14.19      Dans les cas où un salarié serait poursuivi en justice à la suite d'actes résultant de l'exercice de ses fonctions, la Ville s'engage à lui assurer une défense pleine et entière, même dans les cas où il est considéré agissant comme agent de la paix, sauf en cas de fautes lourdes. Cependant, le salarié aura droit, à ses frais, d'adjoindre au procureur choisi par la Ville, son propre procureur.
- 14.20      Dans les cas de procédures civiles découlant des actes prévus à l'article précédent, la Ville indemnisera le salarié du montant de toute condamnation prononcée contre lui, y compris les frais de justice, dans les délais accordés par la Cour de justice, sauf en cas de fautes lourdes.

Article 15      ASSURANCE-GROUPE

- 15.01      L'employeur convient de maintenir en vigueur le plan actuel d'assurance-groupe et la contribution monétaire de l'employeur sera de 50% de la prime et celle du salarié de 50%.

Article 16      MALADIE ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 16.01      Dans les cas d'accidents subis ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, ceci au sens de la Loi des accidents de travail, le salarié reçoit de l'employeur la différence entre son salaire net et l'indemnité versée par la Commission des accidents de travail et ce jusqu'à son rétablissement complet ou jusqu'à ce qu'il soit établi qu'il souffre d'une incapacité permanente totale le rendant incapable de remplir ses fonctions. Lorsqu'il est établi que le salarié souffre d'une incapacité permanente totale, le rendant incapable de remplir ses fonctions, la Commission des accidents de travail lui verse les bénéfices prévus par la Loi en pareil cas.
- 16.02      Il appartient à la Commission des accidents de travail de décider si l'accident subi ou la maladie contractée l'a été dans l'exercice de ses fonctions et si l'absence du travail est motivée, de même que de déterminer la date à laquelle le salarié peut reprendre le travail, s'il y a lieu.

Article 16            MALADIE ET ACCIDENTS DE TRAVAIL (suite)

- 16.03            L'employeur peut faire examiner le salarié accidenté par un médecin de son choix, aussi souvent qu'il le désire. Toutefois, sur demande du salarié, le médecin choisi par la Ville consultera le médecin traitant ou le rapport de ce dernier qui lui aura été fourni par le salarié ou son médecin
- 16.04            Le salarié doit faire rapport de l'accident au directeur du service avant de quitter son travail.

Article 17            CREDIT EN MALADIE

- 17.01            En cas de maladie ou d'accident non relié au travail, le salarié reçoit de la Ville, son plein salaire pour les premiers jours non-couverts par la police d'assurance-salaire de la Ville.
- Par la suite, il reçoit en compensation du salaire le montant établi suivant les taux en vigueur de cette police d'assurance pour le reste du congé de maladie.
- 17.02            Pour toute absence en maladie, le salarié doit, sur demande de l'employeur fournir dans les quarante-huit (48) heures suivant l'heure où il devait entrer au travail ou dans les jours subséquents selon les circonstances, un certificat médical ou une déclaration écrite et signée, ce au choix de l'employeur, indiquant la maladie et la date probable du retour au travail.
- 17.03            Dans les cas, l'employeur peut faire examiner le salarié malade par un médecin de son choix, à ses frais, aussi souvent qu'il le désire. Toutefois, sur demande du salarié, le médecin choisi par la Ville consultera le médecin traitant ou le rapport de ce dernier qui lui sera fourni par le salarié ou son médecin. Si les deux médecins ne sont pas de la même opinion, ils recommandent la nomination d'un autre médecin dont la décision est finale. Les honoraires de ce troisième médecin seront payés par la Ville.
- 17.04            L'employeur a le privilège d'exiger de tout salarié qu'il subisse un examen physique annuel chez un médecin désigné à cette fin par l'employeur. Les frais d'un tel examen sont à la charge de l'employeur. Copie du rapport médical doit être transmise au salarié concerné.

Article 18            FONDS DE PENSION

- 18.01            L'employeur accepte de maintenir en vigueur le plan de pension actuel des salariés.

Article 19ABSENCES SYNDICALES

19.01

L'employeur convient d'accorder un permis d'absence sans perte de salaire, aux salariés délégués par la Fraternité pour la représenter à des activités syndicales, le tout sujet aux conditions suivantes:

1- la demande de permis d'absence doit être faite au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance;

2- le salarié doit, pendant son absence, se faire remplacer au travail par un autre membre de l'unité de négociation et ce dernier effectue ce remplacement à taux régulier;

3- il ne doit pas y avoir plus d'un (1) salarié absent à la fois en vertu de la présente disposition;

4- une preuve de l'événement doit être fourni à l'employeur sur demande;

5- le total de tel jour d'absence pour l'ensemble ne doit pas excéder sept (7) jours pour chaque année.

19.02

L'employeur s'engage à n'exercer aucune représaille contre un salarié à cause de ses activités syndicales légitimes. Il est convenu cependant qu'il ne doit y avoir aucune activité syndicale au travail.

Article 20SECURITE

20.01

Les deux parties aux présentes conviennent de collaborer à la prévention des accidents.

20.02

Tout salarié chargé de conduire un prisonnier à l'extérieur de la Ville de Valcourt, devra être accompagné du directeur ou d'un autre salarié.

Article 21POLITIQUE

21.01

La Fraternité des policiers de Valcourt s'engage par les présentes à ne s'affilier, comme fraternité, à aucun groupement politique ni à exiger telle affiliation de ses membres, et ce pour la durée de cette convention.

21.02

Les salariés régis par les présentes ne peuvent s'occuper directement ou indirectement de politique municipale, scolaire, provinciale ou fédérale; sous cette réserve, l'employeur reconnaît qu'ils peuvent exercer leurs droits légitimes de citoyens. La présente disposition n'a pas pour effet d'empêcher les salariés d'exercer les activités politiques qui leur sont permises au terme du deuxième paragraphe de l'article 6 de la Loi de police.

- Article 22            AUTORITE SUR LES SALAIRES
- 22.01            Il est entendu que dans l'exercice de leur fonction, les salariés ne relèvent que de ceux qui ont, aux termes de la Loi, autorité pour leur donner des ordres par l'entremise du directeur du service. En ce qui concerne les clauses dans cette convention, mentionnant les mots "Autorité disciplinaire", ces mots représentent le directeur du service.
- Article 23            TRAVAIL EXTERIEUR
- 23.01            Aucun salarié couvert par la présente convention, n'aura le droit de remplir une fonction venant directement en contradiction avec son statut professionnel de policier.
- Article 24            DEPENSES
- 24.01            L'employeur convient de rembourser, sur présentation de pièces justificatives, toute dépense légitime, raisonnable et préalablement autorisée, encourue par les salariés dans l'exercice de leur fonction, tout en respectant les montants et le maximum prévu à l'annexe "A".
- Article 25            BIEN-ETRE
- 25.01            La Ville s'engage à maintenir le Quartier général dans un état de propreté, d'hygiène et de sécurité convenable. Les salariés couverts par la présente convention ne seront pas requis de faire tout travail d'entretien et de conciergerie. Cependant, il peut à l'occasion leur être demandé d'en faire.
- 25.02            La Ville s'engage à maintenir les véhicules du service en parfait ordre. Les salariés couverts par la présente convention ne seront pas requis de faire tout travail d'entretien des véhicules du service.
- 25.03            Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi dès qu'il devient employé permanent, résider dans les limites de la Ville de Valcourt et continuer à y résider pendant toute la durée de la présente convention.
- 25.04            Tout employé résidant présentement dans les limites de la Ville de Valcourt doit, comme condition d'emploi, continuer à résider dans telle limite, ceci pendant toute la durée de la présente convention.
- 25.05            Le salarié s'engage à maintenir chez lui le service d'appareil téléphonique mis à sa disposition par l'employeur. Cette disposition s'applique aussi longtemps qu'une cédule ne permettra pas une couverture permanente de vingt-quatre (24) heures.

Article 26UNIFORMES ET EQUIPEMENTS

26.01

Les salariés doivent remplir leur fonction en uniforme sauf lorsque la nature du travail à exécuter exige qu'ils soient en tenue civile. La tenue d'été comprend le port de la chemise sans cravate. L'employeur fournit au salarié les pièces d'équipement et de vêtements ci-après:

## A L'EMBAUCHE

2 paires de pantalons d'été  
2 paires de pantalons d'hiver

## A TOUS LES ANS

1 paire de pantalons d'été  
1 paire de pantalons d'hiver  
3 chemises à manches longues avec écusson  
3 cravates  
3 chemises à manches courtes avec écusson  
1 paire de soulier et une deuxième au besoin  
4 paires de chaussettes d'été  
4 paires de chaussettes d'hiver  
1 paire de gants d'hiver  
1 paire de caoutchouc  
1 paire de gants demi-saison  
1 gilet  
1 paire de couvre-chaussures

## AU BESOIN

1 pantalon d'été supplémentaire  
1 pantalon d'hiver supplémentaire  
1 paire de bottes fourrées  
1 paire de mitaines  
1 tunique  
1 veste (jacket) de nylon  
1 ceinture  
1 képi d'été  
1 insigne de poche  
1 insigne numéroté  
1 lampe de poche (genre matraque)  
1 bombonne de Mace dans V.A. patrouille  
1 ceinture de cuir de tunique  
1 foulard  
1 couvre-képi  
1 paire de gants de nylon  
1 casque en loup marin  
1 paletot trois saisons  
1 paletot imperméable

La Ville fournit à chaque salarié six cents (600) balles annuellement pour pratiquer le tir au revolver. Cependant, le salarié devra remettre au directeur les douilles vides pour recevoir de nouvelles munitions.

La Ville fournit aussi les munitions nécessaires pour pratiquer la mitrailleuse et fusil du service.

Il est entendu que le rechargement devra être fait par une firme reconnue et que les balles rechargées devront être à sécurité maximale.

Article 26      UNIFORMES ET EQUIPEMENTS (suite)

- 26.02      Les véhicules du service seront équipés de "flaires", "traction Aid", pour les besoins du service, ainsi que d'une mallette propre pour les rapports et d'un système de communication adéquat.
- 26.03      Les pièces et équipement d'été sont fournies avant le 1er mai de chaque année et les pièces de vêtements et équipements d'hiver avant le 1er octobre de chaque année, sans être contraint de suppléer aux manques de fourniture.
- 26.04      Toutes les pièces de vêtement et d'équipement demeurent la propriété de l'employeur. Les pièces fournies par la Ville dans la section "AU BESOIN" devront être produites pour examen lors du renouvellement et seront rendues au salarié, mais demeureront la propriété de l'employeur.
- 26.05      Il est strictement défendu à un salarié de vendre toute pièce d'équipement ou de vêtement fournis par la Ville.
- 26.06      Tout salarié qui quitte le service de police, doit retourner les dernières pièces d'équipement et de vêtement que la Ville lui a fournies.
- 26.07      Si une pièce d'équipement ou de vêtement a été perdue, volée ou endommagée, le salarié est tenu de la remplacer à ses propres frais par une pièce de même fabrication et de même qualité, à moins qu'il ne puisse démontrer, dans un délai de trente (30) jours, que la perte, le vol ou le dommage de la pièce en question n'est pas dû à sa négligence.
- 26.08      Il est entendu que pour les fins d'application de ces articles, le tout est conditionnel à toute réglementation gouvernementale ainsi que du Bureau de normalisation du Québec (B.N.Q.).

Article 27      PRATIQUE DE TIR

- 27.01      Il y a chaque année, pour chacun des salariés, un minimum de deux (2) pratiques de tir à la mitrailleuse et de quatre (4) pratiques de tir au revolver. Les armes et munitions pour ces pratiques lui seront fournies par la Ville.
- 27.02      Aucun salarié régi par les présentes ne sera astreint à transporter et/ou à abattre les animaux de quelque nature que ce soit: sauf lorsque la sécurité de citoyens est en cause.

Article 28      ANNEXES

- 28.01      Toutes les annexes incluses aux présentes, font partie intégrante de la convention collective. Lors de l'entrée en vigueur des présentes, les annexes suivantes font partie intégrante de la convention collective:
- Annexe "A": classification, salaires et frais de déplacement;
  - Annexes "B": cédules de travail;
  - Annexe "C": liste officielle des membres.
  - Annexe "D": cédule de travail.

Article 29RETROACTIVITE

29.01

Toute rétroactivité prévue aux présentes n'est applicable qu'aux salariés à l'emploi de la Ville le jour de la signature des présentes y incluant les pensionnés et dans les cas de décès.

Article 30DIRECTIVES

30.01

La direction du service transmet à la Fraternité tout nouvel ordre et/ou instruction quelconque visant l'ensemble des salariés au fur et à mesure de leur publication.

Article 31DUREE DE LA CONVENTION

31.01

La présente convention collective entre en vigueur le jour de la signature et se termine le trente-et-un (31) décembre 1983.

31.02


Les dispositions contenues à la présente convention collective s'appliquent jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou d'une sentence en tenant lieu.

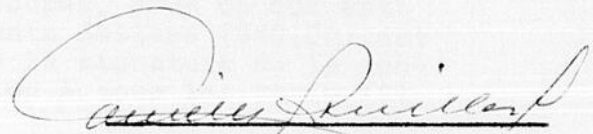
31.03


Les salaires apparaissant à l'annexe "A", les heures supplémentaires effectuées selon les dispositions de l'article 7 ainsi que la prime sont rétroactifs au premier (1er) janvier 1983.

Signé à Valcourt,

Ce 7<sup>ième</sup> jour de Juillet 1983.Fraternité des PoliciersVille de Valcourt

  
Président

  
Maire

  
Secrétaire

  
Conseiller responsable  
du comité de police

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION ET SALAIRE

1983	du 01/01/83 au 30/09/83	du 01/10/83 au 31/12/83
0 à 6 mois	\$422.15	\$423.95
6 à 12 mois	441.10	442.98
12 à 24 mois	459.80	461.76
24 à 36 mois	484.17	486.23
36 à 48 mois	510.55	512.72
48 mois et plus	557.55	560.00
Sergent	585.43	588.00

Primes de nuit

Une prime de vingt dollars (\$20.00) par semaine sera ajoutée au salaire de chaque policier en compensation pour le travail de soir et de nuit pour l'année 1983.

Frais de déplacement

Lorsqu'un salarié encourt des dépenses dans l'exercice de ses fonctions pour la Ville, les frais maximum suivants lui seront alloués sur présentation d'un compte de dépenses, sur une formule prévue à cet effet. Milage avec un véhicule personnel vingt cents (\$0.20) du kilomètre, maximum de quatre dollars (\$4.00) pour le déjeuner, huit dollars (\$8.00) pour le dîner et aussi huit dollars (\$8.00) pour le souper, pour ce qui est du logement une somme de quarante dollars (\$40.00) est allouée à partir de la date de la signature de la convention collective avec révision à tous les trois (3) mois.

## ANNEXE "B"

01	De: Congé à :	De: 20.00 à : 04.00	De: 20.00 à : 04.00	De: congé à :	De: 23.59 à : 08.00	De: 23.59 à : 08.00	De: 18.00 à : 04.00
S.B.							
03	De :18.00 à : 04.00	De: congé à :	De: 16.00 à : 24.00	De: 16.00 à : 24.00	De: 16.00 à : 24.00	De: congé à :	De: congé à :
S.B.							
04	De: congé à :	De: 23.59 à : 08.00	De: 23.59 à : 08.00	De: 23.59 à : 08.00	De: congé à :	De: 16.00 à : 24.00	De: 08.00 à : 18.00
S.B.							
05	De: 08.00 à : 18.00	De: 16.00 à : 24.00	De: congé à :	De: 20.00 à : 04.00	De: 20.00 à : 04.00	De: 20.00 à : 04.00	De: congé à :
S.B.							
DIR.	De: congé à :	De: 08.00 à : 16.00	De: 08.00 à : 16.00	De: 08.00 à : 16.00	De: 08.00 à : 16.00	De: 08.00 à : 16.00	De: congé à :
S.B.							

1. CEDULE IRREGULIERE DE TRAVAIL: absence du directeur

Lors d'une absence du directeur de 08.00 à 16.00 heures pour des activités policières, vacances, congés ou maladie, les lundi, mardi et mercredi, un décalage de 08.00 heures se fera comme suit:

Cédule régulière	Cédule décalée
16.00 à 24.00	08.00 à 16.00
20.00 à 04.00	16.00 à 24.00

La période de 24.00 à 08.00 heures sera faite aux écoutes (stand by) par un des agents en service.

## 2. Les jeudi et vendredi:

La période de 08.00 à 16.00 heures sera offerte en temps supplémentaire à l'agent commençant à 16.00 heures. S'il n'est pas disponible, il y aura décalage comme suit: la période de 04.00 à 08.00 heures sera couverte par l'agent de 20.00 à 04.00 heures à temps et demi.

Cédule régulière	Cédule décalée
16.00 à 24.00	08.00 à 16.00
20.00 à 04.00	20.00 à 04.00
00.00 à 08.00	16.00 à 04.00

## 3. Lors de l'absence du directeur, les jeudi et vendredi, de 12.00 à 16.00 heures pour des activités policières, vacances, congés ou maladie, son remplacement devra être offert à l'agent travaillant de 16.00 à 24.00 heures. S'il n'est pas disponible, le temps est offert à un autre agent à temps supplémentaire, sans décalage de la cédule. Si ces derniers ne sont pas disponibles ni aucun autre agent, il y aura décalage de la façon suivante:

Cédule régulière	Cédule décalée
16.00 à 23.59	12.00 à 20.00
20.00 à 04.00	20.00 à 04.00
24.00 à 08.00	20.00 à 04.00

## 4. Lorsque le directeur s'absente pour des raisons autres que celles mentionnées, son remplacement devra être offert à l'agent en congé, à temps supplémentaire, sans décalage de la cédule. Si ce dernier n'est pas disponible, il y aura décalage et les articles 1., 2. et 3. s'appliquent.

5. CEDULE IRREGULIERE DE TRAVAIL: absence d'un agent

Lors de l'absence d'un agent, les lundi, mardi et mercredi, le temps supplémentaire sera offert à l'agent en congé. S'il n'est pas disponible, le policier travaillant cette journée fera le quart de travail de 16.00 à 24.00 heures seul et demeurera aux écoutes (stand by) de 0.00 à 08.00 heures.

6. Lors de l'absence d'un agent, le jeudi et le vendredi

La période de travail de l'agent absent sera offerte à temps supplémentaire à un autre agent. Si ceux-ci ne sont pas disponibles, il y aura un décalage de la cédule régulière comme suit:

	Cédule régulière	Cédule décalée
l'agent de	16.00 à 24.00	absent
16.00 à 24.00	20.00 à 04.00	20.00 à 04.00
absent	23.59 à 08.00	16.00 à 04.00
l'agent de	16.00 à 24.00	16.00 à 04.00
20.00 à 04.00	20.00 à 04.00	absent
absent	23.59 à 08.00	20.00 à 04.00
l'agent de	16.00 à 24.00	16.00 à 04.00
23.59 à 08.00	20.00 à 04.00	20.00 à 04.00
absent	23.59 à 08.00	absent

L'agent travaillant de 16.00 à 04.00 heures sur la cédule décalée aura 04.00 heures payées à temps et demi et l'agent travaillant de 20.00 à 04.00 heures demeurera aux écoutes (stand by) pour la période de 04.00 à 08.00 heures et sera payé à demi-temps.

7. TEMPS AUX ECOUTES (STAND BY)

- A) Tout le temps qu'un agent doit demeurer aux écoutes, dû à l'absence du directeur ou d'un agent, et suivant les articles 1., 2., 3., 4., 5. et 6. de l'annexe "B", sera payé à demi-temps du salaire régulier. Cependant, si durant cette période, il doit retourner au travail suite à un appel, la clause de rappel au travail s'applique mais en aucun temps, le nombre d'heures réclamées ne doit dépasser une fois et demie le nombre d'heures prévues aux écoutes.
- B) Lorsqu'un agent doit demeurer aux écoutes pour toute autre raison à la demande du Directeur de Police ou d'un autre agent, il sera rémunéré pour un minimum d'une (1) heure au taux de demi-temps.

8. Travail du samedi et dimanche

Lorsqu'un agent est seul, le samedi, la période de travail est de douze (12) heures réparties suivant les heures qu'il juge convenable. Cependant, si elle doit excéder douze (12) heures de travail, le samedi l'excédant pour chaque heure, est diminué d'une heure et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) sur la période de travail du dimanche.

Si l'agent doit excéder sa période de travail le dimanche, le surplus sera accumulé à sa banque de temps à raison d'une heure et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) pour chaque heure travaillée.

De plus, les policiers conviennent de maintenir chez eux, le service d'appareils téléphoniques mis à leur disposition par l'employeur pour les périodes de temps aux écoutes (stand by).

ANNEXE "C"

LISTE OFFICIELLE DES MEMBRES

Lagacé Marcel	18 mars 1980
Tanguay Marie-Eve	01 avril 1980
Gouin Guy	07 juillet 1980

ANNEXE "D"

Commencant dimanche le 10 juillet 1983

	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	
Constable M.E. Tanguay	C 2 2 2 2 2 C	C 3 3 C 3 3 0	0 C C 3 1 1 C	120 heures
Constable G. Guin	C 3 3 C 3 3 0	0 C C 3 1 1 C	C 2 2 2 2 2 C	120 heures
Constable M. Lagassé	0 C C 3 1 1 C	C 2 2 2 2 2 C	C 3 3 C 3 3 0	120 heures

Légende 1) = de 00.00 à 08.00  
2) = de 16.00 à 00.00  
3) = de 20.00 à 04.00  
0 = travail 12.00 hres  
C = congé

Cycle de 3 semaines