Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

2266-5

Dépôt N°: 8 6 0 4 2 6 3

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

02266-5

Objet	[ ] 1ière convention [x] Renouvellement [x] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14330-03
Date	Signature: 86-03-17 / Réception: 86-03-21	Durée: Du 84-01-01 Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 10

Association	Employeur
[ ] Déposant La Fraternité des Policiers de Rock Forest Case Postale 322 Rock Forest, Qué J0B 2J0	[ ] Déposant La Ville de Rock Forest Case Postale 29 Rock Forest, Qué J0B 2J0
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région 05-00 Activité 9510 (11) Affiliation 12

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné: 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] — Voir au verso pour les codes →

Remarques

Convention collective et entente déposées sous "Sentence Arbitrale" par le greffier J.C. Bisson
ENTENTE: Salaires - classifications signée: 86-04-08

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	86-04-30

Pour renseignements [ ] 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 [x] 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

~ DE ROCK FOREST - et -
FRATERNITÉ DES POLICIERS.

DÉFÉRÉ : 29-06-84
CONCILIATION : Non
ACCRÉDITATION : 28-10-74
IMPLIQUE : 10 personnes
MANDAT : Renouvellement
ARBITRE : Me Richard Marcheterre
Nommé le 21-08-84
SENTENCE ARBITRALE : 17 Mars 86
(Clauses normatives)

86/03/21 — Jules Bisson
greffier
643-3239

'86 MAR 21 13:34

14330-03
1 convention
1 entente

C A N A D A
PROVINCE DE QUÉBEC

CONSEIL D'ARBITRAGE
LE 17 mars, 1986

LA VILLE DE ROCK FOREST

Partie intimée,

ET

FRATERNITÉ DES POLICIERS DE ROCK FOREST

Partie requérante,

Point litigieux: Renouvellement de convention collective.

B.C.S.T.
QUÉBEC
'86 MAR 21 13:34

S E N T E N C E A R B I T R A L E

COMPOSITION DU TRIBUNAL

Me. Richard Marcheterre, président
Me. Jean-Laurier Demers, assesseur patronal
M. Jean L'Abbé, assesseur syndical

GREFFIER

M. Jean-Charles Bisson

3141 01 01

COMPARUTIONS

Me. Richard Delorme, pour la Ville
M. Robert Miron, pour la Fraternité

SA 86 03 302

NO DOSSIER: M14330-03

DATE DEPOT: 86-03-21

C A N A D A
PROVINCE DE QUÉBEC

CONSEIL D'ARBITRAGE
LE 17 mars, 1986

LA VILLE DE ROCK FOREST

Partie intimée,

ET

FRATERNITÉ DES POLICIERS DE ROCK FOREST

Partie requérante,

Point litigieux: Renouvellement de convention collective.

S E N T E N C E A R B I T R A L E

L'audition du différend entre la Fraternité des Policiers de Rock Forest et la Ville de Rock Forest s'est déroulée depuis le 10 octobre 1984 jusqu'au 17 décembre 1985, soit un total de 14 séances. Il s'agit de fixer les conditions de travail des policiers pour les années 1984 et 1985.

Notons dès maintenant que le soussigné avait déjà rendu la sentence arbitrale tenant lieu de convention collective entre les parties, pour les années 1982 et 1983. Dès que le mandat pour la présente affaire fut acheminé par le Ministère du Travail, le soussigné s'est empressé de communiquer avec les représentants des parties, Me. Richard Delorme pour l'Employeur, M. Robert Miron pour la Fraternité, lesquelles ont consenti à ce que nous agissions à titre d'arbitre. Nous leur avions alors suggéré que

RM

.../2

si elles avaient des objections, nous accepterions de nous retirer. Aucune objection fut soulevée.

La présente affaire tient son originalité du fait que la majorité des demandes proviennent de l'Employeur. D'autre part, compte tenu de la durée des débats, lesquels nous reportent postérieurement à la période couverte par la sentence à intervenir, le soussigné a jugé essentiel de considérer l'ensemble des demandes avant même de fixer les salaires, notamment parce que l'écoulement du temps rend impossible l'exécution physique de certaines demandes.

Préalablement à cela il s'agira de fixer les comparables, selon leur ordre d'importance. Nous discuterons ensuite de la situation particulière de la Ville.

1° LES COMPARABLES

a) La Régie Intermunicipale de Police de Lennoxville - Canton d'Ascot

Il s'agit d'un corps policier de 10 constables, sergents et enquêteurs. Le seul comparable accepté par les 2 parties est la Régie Intermunicipale de Police de Lennoxville - Canton d'Ascot (La Régie), dont la convention collective adoptée par les parties, déposée sous V-105, couvre la période du 11 octobre 1985 au 31 décembre 1986. Avant cela il faut s'en remettre à la pièce V-10, soit la convention collective entre l'Association des Policiers d'Ascot et la Municipalité du Canton d'Ascot, et la pièce V-14, soit la convention collective entre la Ville de Lennoxville et la Fraternité des Policiers de Lennoxville. Rappelons au lecteur que la Régie a été créée par la fusion des corps de police du Canton d'Ascot et de Lennoxville.

b) La Ville de Sherbrooke

La Ville de Sherbrooke est reconnue par tous comme la capitale régionale, tel Trois-Rivières. Il est aussi bien habituel de comparer une capitale régionale avec une autre. Peut-on comparer une ville de banlieue avec sa capitale? L'Employeur dit non, la Fraternité soutient le contraire.

Quant à nous le débat n'a pas à être aussi laborieux que celui mené par les parties sur cette question. Il s'agit de s'entendre sur ce qu'est un comparable. Pour nous, pour qu'on puisse parler de comparable, il ne faut pas obligatoirement qu'il y ait identité, il suffit d'y retrouver des facteurs de rapprochement. Entre certaines municipalités ces facteurs seront plus nom-

RGT

breux et étroits; entre d'autres, ils seront moindres.

Ainsi il est apparu aux parties, et nous endossons cela, que les facteurs de rapprochement sont nombreux et étroits entre Rock Forest et la Régie. Il nous apparaît qu'il en existe entre Sherbrooke et Rock Forest. Cela ne veut toutefois pas dire qu'il y a identité, ou que ce qui existe à Sherbrooke doive être appliqué sans nuance à Rock Forest.

Les parties se sont abondamment servi de la décision que nous rendions lors du différend qui les opposait pour les années 1982 - 1983 (pièce F-2B).

Nous faisions alors les commentaires suivants que nous retenons en l'espèce,

> « La population, si elle dort à Rock Forest, elle s'amuse à Sherbrooke, y magazine et surtout y travaille en majorité; bref Rock Forest est géographiquement et démographiquement la continuité de Sherbrooke, un dortoir de cette capitale régionale.
>
> La population de Rock Forest rencontre donc sensiblement les mêmes exigences que celle de Sherbrooke, recevant toutefois une bonne partie de ses services policiers de Sherbrooke lorsqu'elle vaque à ses occupations sur le territoire de Sherbrooke. »

Nous ajoutions plus loin, et cela demeure,

> « Nous sommes d'avis que le seul rapprochement qui peut être fait entre les policiers de Rock Forest et ceux de Sherbrooke est dû à la continuité des territoires, la similitude de la vie sociale; la vie professionnelle de chaque groupe portant sur un contexte de travail différent de celui de l'autre, on ne peut donc pas prétendre à salaire égal. »

Rien dans la preuve présentée pour les années 1984 et 1985 nous permet de ne plus conclure qu'il y a un certain rapprochement à faire entre Sherbrooke et Rock Forest.

RM/

c) La tendance régionale

Il nous apparaît important de connaître le comportement des parties en région. Pour cela nous dresserons le tableau des augmentations de salaire versées en 1984 et 1985 dans les villes de plus de 5000 habitants, dans la région de Sherbrooke. Ce tableau illustrera la tendance régionale, sans égard aux particularités de chaque ville. Il ne servira que pour fixer le salaire à être versé à Rock Forest en 1984 et 1985.

CONCLUSION

Nous retenons les comparables suivants;

La Régie Intermunicipale de Police Lennoxville - Canton d'Ascot

La Ville de Sherbrooke

Les hausses de salaires en région.

Notre propos est de reprendre toutes les dispositions de la convention collective avant de décider le salaire.

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE et JURIDICTION

1.01 Entente entre les parties, dont nous prenons acte:

« L'Employeur reconnaît la Fraternité comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés visés par l'accréditation syndicale émise par l'organisme approprié prévu au Code du Travail de la Province de Québec et ce, aussi longtemps que la Fraternité détiendra un certificat à cet effet. »

RM

1.02 Entente entre les parties, dont nous prenons acte:

« Sauf dans la mesure où il y a une restriction à l'effet contraire, la présente convention collective s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise par le Ministère du travail, en date du 28ième jour d'octobre 1974 et amendée le 18 septembre 1984, dossier no.: M-14330-03-CAS-MR-044-10-74. »

1.03 Entente entre les parties, dont nous prenons acte:

« La Fraternité reconnaît le droit de la Ville de gérer, diriger et administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention. »

1.04 Entente entre les parties, dont nous prenons acte:

« 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. »

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES

2.01 A) " Salarié recru" , entente entre les parties, dont nous prenons acte:

« Aux fins d'application de la présente convention, le mot " RECRUE" désigne tout aspirant constable soumis à une période d'entraînement dont les modalités sont celles prévues à la Loi de Police et qui n'a pas encore complété cette période d'entraînement ni prêté le serment d'office comme constable. Aucune recrue ne fera du travail policier durant la période d'entraînement. Ces salariés n'ont pas droit aux bénéfices des présentes sauf en ce qui a trait aux heures de travail, salaire et congés. Toutefois,

RM/7

les recrues ont droit à la procédure de griefs pour les bénéfices suivants: heures de travail, salaire et congés. »

2.01 B) " Salariés à l'essai" , entente entre les parties, dont nous prenons acte:

« " La Ville, peut étaler les heures de travail de ces salariés, de sorte qu'après cent soixante et huit (168) heures de travail effectivement accomplies, dans une période de rotation complète de vingt-huit (28) jours, leur taux horaire régulier est majoré de cent cinquante pour-cent (150%) pour toute heure de travail en sus de ces cent soixante et huit (168) heures dans ladite période. L'étalement des heures ne s'applique pas aux heures accomplies pour parer à des situations de surcroît de travail. »

2.01 C) " Salariés permanents" , entente entre les parties, dont nous prenons acte:

« Les mots " salariés permanents" désignent tout salarié qui aura complété à la satisfaction du Directeur, la période d'entraînement prévue par la Loi de Police ainsi que la période d'essai subséquente de douze (12) mois et qui aura prêté le serment d'office prévu à la Loi de Police. »

2.01 D) " Mutation" , entente entre les parties, dont nous prenons acte:

« Le mot " mutation" signifie l'affectation d'un salarié d'un poste à un autre à l'intérieur d'une même fonction. »

2.01 E) " Promotion" , entente entre les parties, dont nous prenons acte:

« Le mot " promotion" signifie le passage d'un salarié d'une fonction inférieure à une fonction supérieure. »

RM/

2.01 F) " Quartier général" , entente entre les parties, dont nous prenons acte:

« Le mot " quartier général" signifie le quartier général de police sis au Complexe Municipal, boulevard Bourque, Rock Forest, ou tout autre endroit désigné par la " Ville" . »

2.01 G) " Fonction"

Les parties enregistrent ici un désaccord. L'Employeur est en demande, le Syndicat recherche le statu quo.

Le débat porte surtout sur une question de concordance, de clarté des textes, plutôt que de fond.

L'ancien texte défini le mot " fonction" comme étant l'ensemble des tâches, devoirs et responsabilités remplis par un salarié. On énumère par la suite les fonctions, soit le constable, le caporal, le détective, le sergent, le sergent détective, le lieutenant et le lieutenant détective.

Parmi ces " fonctions" énumérées à la clause 2.01 G, seules celles de constable, sergent et détective existent à Rock Forest. D'autre part la clause 4.05 prévoit déjà la possibilité de créer de nouvelles " catégories" de salariés, ou classifications. Ainsi l'ancien texte parle de la création d'un nouveau grade ou d'une nouvelle fonction. En réalité il n'y a pas de grade à Rock Forest, il n'y a que des fonctions. Le texte proposé par la Ville à 4.05 traite de la création de nouvelles fonctions couvertes par le certificat d'accréditation, il n'y a donc pas de confusion.

Pour ces raisons nous accueillons la demande patronale, l'article 2.01 G) se lira:

« Le mot " fonction" signifie l'une ou l'autre des classifications suivantes: constable, détective, sergent. »

2.01 H) " Poste"

Ici aussi il y a désaccord. Nous retenons la demande patronale dans la logique décrite à l'article précédent.

Soulignons de plus qu'ici le contenu du poste est décrit de manière à reprendre ce qui existait jusque là sous la dénomination de " fonction" , soit les tâches, les devoirs et les responsabilités dévolus au salarié qui occupe le poste.

Combinant les paragraphes G) et H) de l'article 2.01 on pourra dire, sans risque de confusion, que tel salarié de telle classification occupe tel poste.

> « Le mot " poste" signifie la position particulière remplie par un salarié à l'intérieur d'une fonction, comprenant l'ensemble des tâches, devoirs et responsabilités dévolus à ce salarié. »

2.01 I) " Interchangeabilité"

La demande patronale veut surtout préciser qu'un " officier" est un salarié occupant un poste à l'intérieur de la fonction de sergent, ce qui couvre la réalité actuelle à Rock Forest.

Il faut toutefois s'interroger sur le sens que cette clause prendrait si, en vertu de l'article 4.05, la Ville décidait de créer une nouvelle fonction, par exemple le lieutenant, et désirait que celui-ci soit un officier. Il faudra alors s'interroger sur l'inclusion à l'unité de ce lieutenant; s'il est inclus, il deviendra difficile de le considérer " officier" compte tenu du fait que la clause 2.01 proposée est écrite en termes limités.

D'un autre côté, nous sommes en 1986 lors de la rédaction de la présente et la situation ne s'est pas présentée. Nous allons laisser les parties régler ce problème, s'il survient; quant à nous, nous retenons la proposition de la Ville qui correspond à la réalité qui nous a été décrite.

Le texte de l'article 2.01 I) se lira donc:

> « Le mot " interchangeabilité" signifie le passage d'un officier d'une division à une autre. Le mot " officier" signifie un salarié occupant

RM

un poste à l'intérieur de la fonction de sergent. Il existe deux (2) divisions, soit:

- gendarmerie; et
- enquêtes criminelles. »

2.01 J) " Salariés temporaires ou partiels" .

Les 2 parties sont ici en demande. Elles se sont toutefois entendues sur une partie du litige (pièce V-41).

Sous l'ancien texte les salariés temporaires ou partiels étaient embauchés pour des situations particulières, soit le remplacement d'un salarié absent en congé autorisé en vertu de la convention collective, pour des situations d'urgence, du surcroît de travail ou combler temporairement un poste laissé vacant ou nouvellement créé.

A cet égard la Fraternité désire que le recours à ces salariés soit encore plus limité, pour des situations précises. Ces salariés seraient donc embauchés temporairement, pour faire exclusivement du remplacement, lors des circonstances suivantes:

« 1- Vacances annuelles
2- Congé en maladie ou accident de travail de plus d'une journée
3- Congé sans solde d'au plus un (1) an
4- Cours de formation
5- Congés flottants prévus à 5.06
6- Temps supplémentaire remis ou anticipé selon 6.03
7- Tout autre congé de plus d'un (1) jour consécutif. »

La Fraternité désire de plus que ces salariés ne puissent être utilisés pour remplacer un salarié suspendu ou qui a quitté le service, sauf pour une période de 45 jours suivant le départ du salarié. Ils ne pourraient combler un poste nouvellement créé.

D'autre part, la Fraternité s'oppose à ce que ces salariés en remplacent d'autres que les constables et les sergents. Ils ne pourraient remplacer un détective, un officier ou un sous-officier. Dans tous les cas ils seraient affectés aux heures du salarié remplacé.

BM

Pour sa part la Ville recherche un texte beaucoup plus large que celui proposé par la Fraternité.

Pour la Ville ces salariés pourraient être embauchés sur une base régulière ou non, pour des situations particulières, déjà couvertes par le texte actuel, soit pour remplacer un salarié absent en congé autorisé par la convention collective ou par l'employeur, lors de situations d'urgence, surcroît de travail, combler temporairement un poste laissé vacant ou nouvellement créé, jusqu'à ce qu'il soit comblé par un salarié permanent, ou à l'essai, selon la procédure normale.

La hantise de la Fraternité est que ces salariés occupent de plus en plus de place, soient de plus en plus nombreux.

Pour se prémunir contre cela les parties ont adopté le texte suivant:

> « La Ville s'engage à ne pas utiliser les salariés temporaires ou partiel comme moyen de diminuer directement ou indirectement le nombre de salariés permanents, ni comme moyen d'empêcher directement ou indirectement l'engagement de salariés permanents. »

La preuve illustre que ces salariés ont été abondamment utilisés au cours des dernières années, en moyenne environ 35 heures par semaine, soit tout près des heures régulières d'un permanent. Par contre, la preuve n'a pas indiqué qu'ils avaient été utilisés de manière abusive, lors de situations où un salarié permanent aurait été remercié, ou qu'on aurait ainsi empêché l'engagement d'un permanent. Au contraire le président de la Fraternité admet que les policiers temporaires et partiel n'ont été appelés que pour effectuer du remplacement, ou assumer le surcroît de travail.

A la Régie les parties ont adopté une disposition (para. 5 de l'article 2.11) ne limitant pas le nombre de salariés. Ici la Ville désire qu'il y en ait 2 du 1er janvier au 14 mai, et 3 du 15 mai au 31 août, et lorsqu'un salarié permanent est absent pour plus de 10 jours, pour des motifs décrits à la convention collective.

RM

De tout cela il faut retenir que le système actuel satisfait l'Employeur, sauf l'été. La preuve n'illustre pas que des difficultés aient surgi quant au nombre de salariés à temps partiel ou temporaires, sauf au cours de l'été, en raison des vacances annuelles et un plus grand nombre de refus des permanents d'effectuer du temps supplémentaire.

D'autre part, la preuve n'établit aucun abus quant à l'usage fait par la Ville de ces salariés.

Le Syndicat recherche une plus grande protection pour ses salariés permanents, en limitant expressément les cas où la Ville pourrait faire appel aux salariés temporaires ou à temps partiel. La preuve n'indique toutefois pas que les permanents ont subi des préjudices de l'usage des policiers temporaires, ou à temps partiel.

La convention collective contient des mécanismes de protection, tel l'affichage de postes vacants, l'interdiction d'utiliser des salariés temporaires ou à temps partiel de manière à éviter directement ou indirectement l'engagement de salariés pouvant acquérir leur permanence, ou d'utiliser ces salariés de manière à réduire le nombre de salariés permanents.

Le premier paragraphe proposé par la Ville à l'article 2.01 J) ajoute finalement très peu à l'ancien. Tout au plus, au lieu de dire " pour combler temporairement un poste laissé vacant ou nouvellement créé" , elle dit "pour combler un poste laissé vacant de façon définitive ou nouvellement créé, c'est -à-dire, jusqu'à ce que ce poste soit comblé par un salarié à l'essai ou permanent suivant la procédure normale" .

Alors que l'ancien texte laissait croire que le salarié temporaire pourrait remplacer, que la vacance soit définitive ou temporaire, celui proposé par la Ville semble, de premier abord, limiter le remplacement aux seules vacances définitives.

Cela n'est toutefois pas la réalité. Il faut s'interroger sur les causes des vacances temporaires: maladie, études, etc... Ce sont là des congés autorisés par la convention collective, ou l'employeur. Il n'y a donc pas d'utilité à répéter que les salariés

RMP

temporaires ou à temps partiel seront utilisés pour les vacances temporaires, cela est déjà prévu.

D'autre part, la dernière partie de la demande patronale devrait rassurer la Fraternité. Suite à cette nouvelle formulation, il serait clair que la Ville devrait agir dans les délais pour combler, par un salarié à l'essai ou permanent, un poste laissé définitivement vacant.

Nous retenons le premier paragraphe de la proposition patronale à l'article 2.01 J).

Les paragraphes 2 et 3 de la demande syndicale expriment des craintes quant au remplacement des policiers suspendus, ou des officiers ou sous-officiers, ou à la division des enquêtes; la preuve ne permet pas de voir qu'il y a eu jusqu'ici des abus, usage inconsidéré des policiers temporaires ou à temps partiel à cet égard. De toute manière, la Ville offre ailleurs cette disposition.

A la Régie les parties ont adopté une disposition qui aurait répondu en grande partie aux craintes de la Fraternité de Rock Forest. Il faut toutefois retenir que les parties à la Régie ont réglé elles-mêmes cette question et surtout, que l'arbitre de différend doit éviter d'intervenir si son intervention ne vise pas à régler une situation conflictuelle, absurde ou confuse, actuelle ou potentielle, etc... La preuve n'atteste rien de cela en l'espèce. Les dits paragraphes de la demande de la Fraternité ne sont donc pas retenus.

Pour tous ces motifs, nous accueillons le premier paragraphe de la demande patronale, lequel se lit ainsi:

> « Les mots " salarié temporaire ou partiel " désignent tout salarié embauché, sur une base régulière ou non, pour répondre à des situations particulières, telles que, le remplacement d'un salarié absent en congé autorisé en vertu de la présente convention ou par l'Employeur, pour répondre à des situations d'urgence, pour parer à des situations de surcroît de travail, pour combler temporairement un poste laissé va-

RM/

cant de façon définitive ou nouvellement créée, c'est-à-dire, jusqu'à ce que ce poste soit comblé par un salarié à l'essai ou permament suivant la procédure normale. »

Quant au paragraphe 2 de l'article 2.01 J), concernant la formation préalable à l'embauche, la Fraternité demande le statu quo, la Ville désire que tous aient déjà terminé leur formation à l'Institut de Police.

Il va de soi qu'un individu ne puisse agir à titre de policier s'il n'a pas la formation requise, c'est ce qu'édicte la loi de police. D'autre part, il est absurde de forcer l'Employeur à maintenir un salarié temporaire à l'Institut alors qu'il en a un besoin immédiat. Il faut se rappeler que le but de l'embauche de ces salariés est d'effectuer du remplacement, ils doivent donc être aptes dès l'embauche. Il appert de toute manière que ces policiers ont, dans les faits, la dite formation dès l'embauche.

Nous accueillons donc le second paragraphe de la demande patronale, à l'article 2.01 J). Il se lira ainsi:

« Préalablement à leur embauche, ces salariés doivent avoir complété le cours de base dispensé par l'Institut de Police du Québec. »

Quant au paragraphe 3 de la demande patronale portant sur le nombre de salariés temporaires ou partiel, à laquelle la Fraternité s'oppose, il faut tenir compte de la preuve (V-40) à l'effet qu'au cours de l'été les vacances annuelles et le plus grand nombre de refus des permanents d'effectuer du temps supplémentaire, entraînent une obligation d'utiliser plus de salariés temporaires ou partiel. A cet égard la demande de la Ville paraît justifiée.

Ainsi, du 15 mai au 31 août il est permis à la Ville d'engager 3 salariés temporaires ou partiel au lieu de 2, comme il est actuellement prévu. Le fait que ces policiers font presque autant d'heures par semaine (35) que les permanents, démontre le besoin de tels salariés et d'autre part, comme ces salariés ne peuvent être utilisés sur la base d'une cédule régulière qui leur serait propre, il faut qu'à l'été ils soient en plus grand nombre car les remplacements sont plus nombreux.

RM

Quant aux autres situations où la Ville requiert 3 salariés temporaires ou partiel (cours de formation, un congé sans solde, accident ou maladie, tous pour plus de 10 jours), la preuve ne démontre pas qu'outre à l'été, la Ville rencontre des difficultés sérieuses pour combler son service avec 2 salariés temporaires ou partiel.

Le 3ième paragraphe de l'article 2.01 J) se lit donc ainsi:

> « Le nombre de salariés temporaires ou partiel, en devoir ou non, est limité à un maximum de :
>
> a) deux (2) pendant la période du 1er janvier au 14 mai et du 1er septembre au 31 décembre;
>
> b) trois (3) pendant la période du 15 mai au 31 août. »

Quant au paragraphe 4 de l'article 2.01 J), traitant de l'avis de la Ville à la Fraternité de l'embauche d'un salarié temporaire ou partiel, les parties ont convenu d'un texte (pièce V-41 C, page 3).

Il en est ainsi quant au paragraphe 5 de l'article 2.01 J) traitant de la protection des salariés permanents, suite à l'embauche de temporaires ou partiel (pièce V-41 C, page 3).

Quant au paragraphe 6 de l'article 2.01 J), les parties se sont entendues sur le texte suivant (voir page 15), portant sur la rémunération des salariés temporaires ou partiel. Il faut noter que cette entente est conditionnelle à l'acceptation par le soussigné de l'utilisation des parties pour surcroît de travail (pièce V-41 C, page 4), du moins quant au non étalement des heures de travail.

Notons immédiatement que l'ancien texte de l'article 2.01 J) prévoyait que les salariés temporaires ou partiel pourraient être utilisés lors de surcroît de travail. L'Employeur a désiré maintenir cela, le Syndicat voulait l'abolir.

Comme dit lors de la discussion sur le paragraphe 1 de l'article 2.01 J), la preuve n'illustre pas qu'il y ait eu à cet égard des

RM

difficultés ou injustices telles qu'il aurait été justifié pour le soussigné de changer ce régime.

Aux fins du paragraphe 6 de l'article 2.01 J), il faut donc considérer que le soussigné maintient l'utilisation des partiels pour des surcroîts de travail.

Il y a lieu de prendre acte de l'entente complète intervenue entre les parties quant à la rémunération, aux sous-paragraphes B et (

Quant au prélèvement de la cotisation syndicale pour ces salariés, les parties ont aussi convenu d'un texte (pièce V-41, page 4).

Quant au statut de ces salariés, la Ville désire qu'il soit maintenu à la convention collective que ceux-ci ne pourront être considérés ni à l'essai, ni permanents. La Fraternité désire abroger cette disposition.

Il nous apparaît que cette disposition ajoute peu au débat, mais elle n'a pas été l'objet de difficultés à ce jour et aucune raison suffisante nous a été donnée pour l'abroger. Au contraire elle consacre la séparation des employés temporaires ou partiel de ceux atteignant des postes menant à la permanence, ou qui sont déjà permanents.

Il y a aussi entente quant à ce que peuvent accomplir les salariés temporaires ou partiel (pièce V-41 C, page 4).

CONCLUSION

En raison de ces décisions et ententes, le texte de l'article 2.01 J) se lira ainsi:

> « Les mots " salarié temporaire ou partiel " désignent tout salarié embauché, sur une base régulière ou non, pour répondre à des situations particulières, telle que, le remplacement d'un salarié absent en congé autorisé en vertu de la présente convention ou par l'employeur, pour répondre à des situations d'urgence, pour parer à des situations de surcroît de travail, pour com-

RM/17

bler temporairement un poste laissé vacant de façon définitive ou nouvellement créé, c'est-à-dire, jusqu'à ce que ce poste soit comblé par un salarié à l'essai ou permanent suivant la procédure normale.

Préalablement à leur embauche, ces salariés doivent avoir complété le cours de base dispensé par l'Institut de Police du Québec.

Le nombre de salariés temporaires ou partiel, en devoir ou non, est limité au maximum de:

a) deux (2) pendant la période du 01er janvier au 14 mai et du 01er septembre au 31 décembre;

b) trois (3) pendant la période du 15 mai au 31 août.

La " Ville" avisera la " Fraternité" par écrit de l'embauche d'un salarié temporaire ou partiel, dans les cinq (5) jours de l'engagement du salarié, en y indiquant son nom et la date de son embauche. Elle avise aussi la " Fraternité" par écrit à la fin de chaque cycle de vingt-huit (28) jours du total des heures de travail accomplies par chacun de ces salariés.

Les salariés temporaires ou partiel bénéficient des conditions de travail suivantes:

A) Ils reçoivent au minimum le taux horaire du salaire de la classification " recrue" , tel que prévu à l'Annexe " A" de la convention collective;

B) La " Ville" peut étaler les heures de travail de ces salariés, de sorte qu'après cent-soixante et huit (168) heures de travail effectivement accomplies, dans une période de rotation complète de vint-huit (28) jours, leur

RM

taux horaire régulier est majoré de cent-cinquante pour-cent (150%) pour toute heure de travail en sus de ces cent-soixante et huit (168) heures dans la dite période. L'étalement des heures ne s'applique pas aux heures accomplies pour parer à des situations de surcroît de travail.

C) La " Ville" perçoit, à même le salaire de ces salariés, la contribution syndicale suivant les dispositions de la convention collective.

Sauf ce qui est prévu au présent article, les salariés temporaires ou partiel ne sont pas couverts par la présente convention collective. Ils n'ont pas droit à la procédure de règlement de griefs.

Il est également entendu que les salariés temporaires et partiel, ne pourront en aucun cas être considérés comme des salariés ayant le statut de " salariés à l'essai" ni le statut de " salarié permanent" .

Un salarié temporaire ou partiel ne peut accomplir les tâches caractéristiques qui incombent à un sergent, mais peut le remplacer sur la patrouille en accomplissant des tâches de constables. Un salarié temporaire ou partiel ne peut remplacer un détective. »

2.01 K) " Directeur", nous prenons acte de l'entente entre les parties:

« Le mot " Directeur" signifie le Directeur du Service de Police ou, en son absence, l'Inspecteur. »

ARTICLE 3 CLAUSES D'INTERPRÉTATION

RM

3.01 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Au cas où l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective serait déclarée illégale par un Tribunal, ou autrement contraire aux dispositions d'une Loi d'ordre public existante ou promulguée ultérieurement, la nullité de la ou les dispositions concernées, n'entraînerait pas la nullité de la convention collective, mais seulement de la ou les dispositions. »

3.02 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES OU AUTRES ET FUSION

3.02 A) Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Aucun salarié permanent ne sera congédié ou mis à pied ni ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans les structures ou le système administratif de la Ville ainsi que dans les procédés de travail.

3.02 B) Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties;

« Dans l'éventualité d'une régionalisation des corps policiers ou d'une fusion de la Ville de Rock Forest 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 C) Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Pour les fins d'application des présentes clauses, les mots " SALARIÉS PERMANENTS" désignent ceux dont le nom figure sous le titre de " SALARIÉS PERMANENTS" en annexe " D" des présentes, ainsi que tous ceux qui y seront ajoutés jusqu'à l'application des présentes clauses. »

RM

ARTICLE 4 CLASSIFICATION ET SALAIRES

4.01 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Les salaires prévus à la présente convention collective sont payés à partir des dates prévues à l'annexe " A" d'après la classification respective des salariés.

4.02 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Pour déterminer le salaire d'un salarié, autre que les salariés des classifications de sergent, de détective ou de recrue, sa date d'entrée en service comme salarié à l'essai servira de base et il sera rémunéré selon le nombre d'années de service accumulées comme policier auprès de la Ville de Rock Forest.

Pour les salariés des classification de sergent, de détective et de recrue, le salaire sera celui apparaissant à l'annexe " A" pour la classification concernée. »

4.03 Les parties enregistrent un désaccord sur cette clause relative au salarié atteint de déficience physique, ou dont les aptitudes sont réduites en raison de l'âge. La Fraternité désire le statu quo, la Ville désire modifier le texte, enlevant l'obligation qui lui est jusqu'ici faite de recycler le salarié dans un autre service de la Ville, s'il s'avère impossible de le replacer dans une autre fonction au service de police.

Il faut d'abord noter qu'il n'y a pas de poste de répartiteur au service de police. L'Employeur offre la priorité au salarié advenant la création d'un tel poste. Comme l'ancien texte n'obligeait pas la Ville à créer un tel poste, le texte proposé par l'Employeur apparaît plus clair et a la même portée que l'ancien à cet égard.

Quant au transfert du salarié dans un autre service, il appert que cela est peu possible du fait que les autres salariés sont syn-

RM

diqués, jouissant de clauses d'ancienneté et d'affichage. Il ne saurait donc être question de forcer l'Employeur à créer un nouveau poste et, s'il le faisait, la présente convention collective n'aurait certes pas priorité sur celle des cols blancs et bleus lors de l'attribution du poste. Bref, l'actuel texte, à cet égard, n'a d'application que si aucun des salariés de l'unité des cols bleus et blancs postule au dit poste, ou est capable de le combler.

Malgré cela il faut reconnaître, que bien qu'académique, cette protection accordée au salarié déficient existe déjà, que rien démontre qu'il y ait des difficultés à cet égard.

En conséquence, le texte de l'article 4.03 sera le suivant:

> « La Ville, avec le consentement écrit de la Fraternité, peut modifier la convention collective en ce qui a trait au salaire et les autres conditions de travail d'un salarié atteint d'une déficience physique ou dont les aptitudes sont réduites à cause de l'âge. Si cela s'avère possible, le salarié sera recyclé aux frais de la Ville de façon à pouvoir occuper un autre poste au Service de Police. Advenant la création d'un poste de répartiteur au Service de Police, le salarié visé par le présent article aura priorité. Advenant qu'il soit impossible de relocaliser le salarié au Service de Police, il sera recyclé de façon à pouvoir combler une autre fonction dans un autre service de la Municipalité, en autant que les ententes collectives et/ou indivuelles de travail déjà existantes lors du transfert dans les autres services de la Municipalité le permettent. Au cas où le transfert est possible dans un autre service, le recyclage du salarié se fait aux frais de la Municipalité. »

4.04 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

> « Les salariés couverts par la présente convention sont rémunérés sur une base hebdomadaire. »

RM

4.05 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

> « Si "La Ville" décide de créer une nouvelle classification couverte par le certificat d'accréditation et non comprise dans celles mentionnées dans la présente convention, avis en sera donné à "La Fraternité" et les négociations sur le salaire et autres conditions de travail s'y rattachant débuteront dans les cinq (5) jours. »

4.06 Les parties enregistrent un désaccord quant à la création d'un poste de policier en relations communautaires. La Fraternité désire que le texte actuel soit maintenu, à l'effet que si un tel poste est ouvert par la Ville, il sera comblé par un salarié couvert par la convention collective. La Ville veut abroger cela.

Le propos de la Ville est qu'il n'est pas nécessaire d'être policier pour faire ce travail. Dans les faits les relations avec les tribunaux seraient actuellement assurées par la greffière de la Ville et le directeur de police, M. Robidas.

D'autre part, comme la convention collective prévoit qu'on ne peut engager un salarié à temps partiel si cela empêche l'engagement d'un salarié à temps complet, et qu'il ne serait pas nécessaire d'avoir un policier à plein temps pour exercer cette fonction, il serait impossible d'accorder ce poste à un policier.

Il s'agit d'une clause qui existe depuis longtemps. Elle ne prévoit qu'une éventualité, tant que les tâches actuelles sont accomplies de la manière qu'elles le sont, il n'y a rien à redire.

D'autre part il est faux de prétendre qu'on ne pourrait engager un salarié à temps partiel pour accomplir cette fonction car, si les besoins ne sont que partiels, on ne pourrait prétendre que ça empêcherait l'engagement d'un policier à temps complet.

Ce sont des fonctions liées au travail policier et la convention collective prévoyait la réserve de ce poste aux salariés de l'unité. Rien dans la preuve nous incite à modifier le texte existant. Le statu quo est donc maintenu.

ARTICLE 5 HEURES DE TRAVAIL ET CONGÉS

5.01 Les 2 parties sont ici en demande. La Fraternité veut réduire la semaine de travail de 42 à 40 heures avec système compensatoire pour les 2 heures de différence.

La Ville désire que la semaine demeure à 42 heures et que les heures soient réparties uniquement en fonction de la cédule prévue à l'Annexe B, où les horaires sont indiqués.

Le seul véritable point en litige est donc de déterminer la durée de la semaine de travail pour les constables et sergents.

La Fraternité allègue que la semaine de travail est plus longue à Rock Forest qu'à la majorité des autres municipalités, par exemple Sherbrooke où elle est de 37.8 heures par semaine.

Elle ajoute qu'à Rock Forest, si les périodes de repas sont plus longues, on exige qu'elles soient prises au quartier général afin d'assurer la disponibilité, le policier demeurant ainsi en devoir au cours de cette période.

La cédule de travail demeurerait inchangée;par contre la compensation serait de 104 heures par année en congés flottants, payés au taux régulier, choisis après entente avec le directeur. La partie non utilisée serait payée en argent, au taux régulier (5.06). Cela équivaut à 2.5 semaines par année, par policier.

A la Régie les parties se sont entendues sur une cédule de 42 heures avec compensation d'une heure, soit 52 heures par année.

On nous rappelle que les cols blancs travaillent 32 heures par semaine, les cols bleus et les enquêteurs en font 40.

Il faut reconnaître que dans les faits la semaine de travail demeure la même, 42 heures. La demande équivaut plutôt à 2.5 semaines de plus en congés flottants, payés, et au paiement du salairé remplaçant, au taux régulier ou à temps supplémentaire.

En l'espèce, étant donné la date où nous sommes, soit après la fin de la période couverte par notre mandat, dans les faits la demande équivaut à réclamer une compensation de 5 semaines de travail

RM

par constable et sergent, les congés ne pouvant être repris.

La Ville réplique à cela que la demande ne tient pas compte de la disponibilité du personnel, que les heures de repas sont plus courtes à Sherbrooke qu'à Rock Forest, qu'il faut travailler 21 jours sur 35 avant d'avoir 14 jours de congé à Sherbrooke, tandis qu'à Rock Forest il suffit d'en travailler 14 sur 28.

Quant aux comparaisons faites avec les cols bleus et blancs, la Ville suggère qu'il faudrait alors réduire les heures de repas des policiers, ce qui diminuerait d'autant l'écart quant aux heures de travail, surtout que les policiers dérangés pendant leur repas sont indemnisés. La Ville établit son calcul à 36.75 en moyenne les heures hebdomadaires des policiers de Rock Forest, si on exclut les repas.

Nous avons analysé les données produites et concluons que les écarts qui peuvent à première vue être grands, le sont moins lorsque tous les facteurs compensatoires sont pris en compte.

On ne peut envisager de réduire la semaine réelle de travail à 40 heures à Rock Forest. Par les compensations accordées, l'impact de cette impossibilité est beaucoup diminué. La demande correspond non pas à alléger le fardeau mais à ajouter du salaire et/ou des congés.

Sans réduire la semaine régulière de travail, nous allons accorder aux employés de la gendarmerie une compensation d'une heure par semaine complète de travail, à partir du 01er janvier 1985.

D'autre part la cédule de travail comporte toutes les informations déjà contenues au second paragraphe à l'article 5.01 actuel, soit les heures de travail des détectives. Cela peut causer des conflits d'interprétation lors des modifications de cédules, soit par les parties, soit par un arbitre qui pourrait être appelé à modifier la cédule. Pour clarifier cela nous allons modifier le texte de la convention collective.

De plus, bien que la Fraternité était d'avis que la cédule de travail était inadéquate, elle s'est refusée à sa modification lorsque l'Employeur le lui a demandé sous l'ancien texte. Pour éviter cela, il y a lieu d'accorder l'arbitrage, mais dans des termes plus restreints que ce que demande l'Employeur.

RM

L'article 5 se lira donc ainsi:

5.01 « La semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures en moyenne réparties en jours de travail de douze (12) heures pour les constables et les sergents et de quarante (40) heures en moyenne réparties en jours de travail de huit (8) heures pour les détectives. »

5.02 « La cédule de travail des salariés est celle qui apparaît en annexe " B" , mise en vigueur dès la fin du cycle actuellement en cours de la présente cédule. L'ordre de rotation initial des constables et des sergents est fixé par le Directeur lors de l'entrée en vigueur de la cédule en annexe. Par la suite, l'ordre de rotation de ces salariés peut être modifié après chaque tranche complétée de quatre (4) semaines à compter du début de la cédule, le tout après un avis préalable de vingt-huit (28) jours au(x) salarié(s) concerné(s).

Lorsqu'il y a urgence, le Directeur peut changer la cédule en respectant les normes établies à l'article 5.01.

De plus, le Directeur peut, avec l'accord de la Fraternité, changer, selon les besoins du Service de Police, la cédule en respectant les normes établies à l'article 5.01 et si aucune entente n'intervient, la Ville peut soumettre le litige à un arbitre, suivant la procédure prévue à la convention collective pour faire fixer une cédule; l'arbitre sera également lié aux normes établies à l'article 5.01. »

5.03 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Pendant la période quotidienne de travail, les salariés affectés à la cédule de douze (12) heures ont droit à deux (2) périodes de repas de quarante-cinq (45) minutes. Pour les salariés affec-

RM

tés à la cédule de huit (8) heures, ils ont droit à une période de repas d'une (1) heure. Le temps ainsi alloué pour la ou les périodes de repas peuvent être prises à un moment convenable pour le ou les salariés en devoir, tout en tenant compte des besoins du Service, et ils se prennent au Quartier Général dans un endroit désigné par le Directeur et équipé d'appareils domestiques.

5.04 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Lorsqu'une période de repas a été interrompue pour les besoins du service, la partie de la période de repas non prise sera remise le même jour ou payée au taux horaire régulier du salarié.

5.05 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Le salarié qui sur ordre, à cause des exigences du service, n'a pas bénéficié de sa période de repas pendant sa journée régulière de travail, reçoit en plus de sa journée, une (1) heure payée au taux de son salaire horaire régulier. »

5.06 Après analyse de la preuve nous constatons que les policiers de la Régie ont obtenu le crédit d'une heure par semaine de travail, pour 1986. Cela constitue un acquis important. Nous sommes d'avis qu'il y a lieu de suivre cet exemple par contre, si nous l'appliquons dès 1985 à Rock Forest, ce n'est qu'en prévoyant considérer ce gain syndical lors de la fixation du salaire de 1985. En conséquence, s'inspirant du texte adopté à la Régie, le texte de l'article 5.06 se lit ainsi:

« À partir du 1er janvier 1985, tout salarié permanent affecté de façon régulière à la cédule en annexe " B" , accumulera un crédit d'une heure de congé flottant payée, à son taux horaire régulier, pour chaque semaine complète de travail. Les heures de congés flottants ainsi accumulées pourront être prises, par bloc minimum de

quatre (4) heures et maximum de trente-six (36) heures, à une date convenue avec le Directeur, e autant qu'il y ait disponibilité de personnel et que le salarié ne soit pas appelé à témoigner à la Cour. Si au 31 décembre, il reste au crédit du salarié un résidu d'heures, ces heures lui se ront payées, à son taux horaire régulier en vigueur pendant l'année d'accumulation, au plus tard le 15 janvier suivant sur un chèque séparé de celui de sa paie régulière. »

Il est en conséquence ordonné à l'Employeur de payer par chèque séparé de celui de la paye, dans les 30 jours de la présente, à chaque salarié permanent ayant occupé une fonction à la gendarmerie, en 1985, le montant qui lui est dû rétroactivement depuis le ler janvie 1985, en vertu de l'article 5.06.

ARTICLE 6 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

6.01 Prenant exemple sur les textes négociés à la Régie, le temps supplémentaire se calculera à Rock Forest après 42 heures travaillée: en moyenne par semaine. Le statu quo est maintenu.

6.02 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Les salariés seront libres d'accepter ou de refuser d'accomplir du travail supplémentaire en autant que le service aura le nombre de volontaires requis. En cas d'urgence décrété par l'officier responsable de l'équipe, il peut alors désigner les salariés requis. »

6.03 A) Les parties se sont entendues pour une partie seulement de cette disposition. Le litige porte sur la fréquence du paiement du temps supplémentaire accumulé. À cet égard la preuve ne fait pas état de difficultés justifiant les modifications requises par l'Employeur. Il y a toutefois lieu de refaire le texte pour le rendre plus clair.

L'article 6.03 A) se lira donc ainsi:

« Chaque fois qu'un salarié doit travailler des

RKL

heures supplémentaires, il peut choisir de recevoir:

1- L'argent pour les heures supplémentaires travaillées; ou
2- Accumuler les heures supplémentaires travaillées dans une banque pour un maximum de cent-vingt (120) heures régulières. L'accumulation dans la banque se fait à raison d'une heure et demie (1.5) pour chaque heure supplémentaire travaillée.

Le salarié peut prendre les heures ainsi accumulées en congés mobiles, par bloc minimum de quatre (4) à une date convenue avec le Directeur et en autant que le salarié n'est pas appelé à témoigner à la Cour.

Lors de la prise de ces congés mobiles, la déduction dans la banque est faite à raison d'une heure pour chaque heure de congé, si le remplaçant est rémunéré à son taux régulier, ou à raison d'une heure et demie (1.5) pour chaque heure de congé, si le remplaçant est rémunéré au taux de temps supplémentaire. S'il n'y a pas de remplacement, la déduction à la banque est d'une heure par heure de congé.

Lorsque le remplacement s'effectue par un salarié temporaire ou partiel, la déduction dans la banque d'heures du salarié remplacé se fait pour les heures effectuées à raison d'une (1) heure régulière pour chaque heure de remplacement.

Tout temps accumulé doit être pris ou sinon, liquidé en argent sur un chèque séparé de celui de la paie régulière avant la fin de chaque année civile. »

La clause 6.03 A) s'applique rétroactivement. L'Employeur devra versé le montant dû ainsi à chaque salarié, dans un chèque séparé de celui de la paye, dans les 30 jours de la présente.

RM/

6.03 B) Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Le salarié a le privilège d'anticiper des heures dans sa banque de temps supplémentaire, par bloc minimum de quatre (4) heures, s'il y a disponibilité de personnel, jusqu'à concurrence de cinquante-six (56) heures régulières par année, sans fournir la raison de son anticipation. Dans ce cas, un débit est imputé à la banque de temps supplémentaire, à raison d'une heure et demie, pour chaque heure d'anticipation, sauf lorsque le remplacement est effectué par un salarié temporaire ou partiel auquel cas le débit est d'une heure pour chaque heure d'anticipation.

Si au 31 décembre de chaque année la banque de temps supplémentaire du salarié est déficitaire, celui-ci doit rembourser à " La Ville" le déficit et " La Ville" est autorisée à retenir à même le salaire du salarié le montant ainsi dû. »

6.03 C) « Si un salarié quitte son emploi ou cesse d'être à l'emploi:

A) " La Ville" peut retenir sur son salaire ou lui réclamer, selon le cas, le déficit accumulé à sa banque de temps supplémentaire; ou

B) " La Ville" lui paie le solde des heures accumulées dans ladite banque, dans les quinze (15) jours de son départ. »

6.04 La Ville désire modifier le texte de cette clause portant sur la distribution du temps supplémentaire. Notons que la preuve a indiqué que celui-ci a été relativement équitablement distribué à ce jour, qu'il n'y a pas eu de salarié indûment avantagé par le système en place. On veut aussi prévoir que sauf lors d'urgence le temps supplémentaire est d'abord offert à celui dont la banque est la plus basse.

Nous partageons les objectifs de la Ville mais il faut réaliser que la clause actuelle ne l'a pas empêché de gérer sainement le temps

RMT

supplémentaire, en répondant à ses besoins.

Pour cela le statu quo est maintenu.

6.05 L'Employeur désire modifier ce texte en concordance avec sa demande à l'article 6.04 qui a été refusée. Il n'y a donc pas lieu de modifier l'article 6.05. Le statu quo est maintenu.

6.06 Les parties se sont entendues pour une partie de cette disposition. L'Employeur désire spécifier que l'article 6.04 ne s'appliquera pas au détective en continuation d'une enquête dont il a charge. La Fraternité craint que la Ville y trouve prétexte pour favoriser un détective au détriment de l'autre.

La bonne foi se présume. La demande nous apparaît réaliste, fermer la porte à des débats stériles. En conséquence, l'article 6.06 se lira ainsi, le même raisonnement s'appliquant pour le second paragraphe de l'article 6.06. Compte tenu du fait que le statu quo a été maintenu à l'article 6.04, il y a lieu d'ajuster le texte proposé par la Ville. L'article 6.06 se lira donc ainsi:

> « Les articles 6.04 et 6.05 s'appliquent aux salariés de la fonction de détective, mais en tant qu'unité distincte par rapport à la Gendarmerie. Cependant, s'il s'agit de continuer en temps supplémentaire une enquête par le détective responsable de cette enquête la Ville n'est pas tenue de tenir compte du nombre d'heures accumulées au crédit de chaque détective.
>
> La Ville n'est pas tenue de tenir compte du nombre d'heures accumulées par chaque sergent ou moniteur spécialisé, lorsque la présence de ceux-ci est requise, ou lors d'un cours, d'une conférence ou d'une opération spéciale. »

6.07 La Fraternité est en demande à l'égard de cette clause portant sur le minimum d'heures payées lorsque le salarié est rappelé en dehors de ses heures régulières de travail. La Fraternité désire que le paiement soit en temps supplémentaire pour un minimum de 4 heures.

RM/

La demande correspond à ce qui a été négocié à la Régie. Il n'y a pas d'autres raisons pour accepter cette demande puisqu'il ne s'agit que d'un accroissement de la masse monétaire, sans que ce soit un correctif à une situation préjudiciable que pourrait subir les policiers. À Sherbrooke la garantie est de 3 heures.

Lorsque nous regardons l'ensemble du régime il n'apparaît pas que les policiers de Rock Forest soient défavorisés par rapport à leurs confrères de la région.

Le statu quo est maintenu.

6.08 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

> « Lorsqu'un salarié est appelé en devoir le jour d'un congé hebdomadaire, il aura droit à un minimum de quatre (4) heures payées au taux de temps supplémentaire du salarié. »

6.09 La demande de l'Employeur vise à éviter la double indemnité car il pourrait y avoir confusion entre les articles 6.09, 6.12 et 6.14. Ce n'est pas ce que cherchent les parties, il vaut donc mieux clarifier maintenant.

D'autre part la Ville veut préciser " pour rendre témoignage sur des faits constatés dans l'exercice de ses fonctions" . Cela n'exclut pas les causes civiles reliées à ce qu'a constaté le policier dans le cadre de son travail.

Hors ce cadre le policier est considéré comme un autre citoyen. Il faut noter qu'il s'agit à 6.09 du témoignage rendu un jour de congé.

La demande est accueillie. Le texte de l'article 6.09 se lira:

> « Le salarié obligé de comparaître devant les cours de justice le jour d'un congé rémunéré autre que ceux de 6.12 et 6.14, pour rendre témoignage sur des faits qu'il a constaté dans l'exercice de ses fonctions, a droit de changer la date de son congé à son choix, s'il y a disponibilité de personnel, et sinon, il a droit à un

RM

minimum de quatre (4) heures payées au taux de temps supplémentaire.

Ce minimum est de huit (8) heures, si le salarié doit retourner en après-midi. »

6.10 La partie syndicale désire modifier le texte en prévoyant qu'un minimum de 4 heures serait payé, au taux supplémentaire, lors de l'état d'urgence décrété par le Directeur. Actuellement la garantie est de 4 heures au taux régulier, ou les heures réelles au taux supplémentaire, selon l'avantage du salarié.

A Sherbrooke la garantie est de 3 heures au taux supplémentaire (F-10). Il n'y a pas une telle clause à la Régie (V-105). On constate toutefois qu'à l'article 5.08 à la Régie un minimum de 4 heures au taux supplémentaire est payé lors d'un rappel en dehors des heures régulières, 6 heures au taux supplémentaire si le rappel a lieu le jour du congé hebdomadaire (5.09), contre 4 à 150% à Rock Forest (6.08), et 4 heures au taux supplémentaire lors de rappel en dehors des heures régulières (6.07) si cela est avantageux pour le salarié, sinon une garantie de 4 heures au taux régulier est accordée.

Lors de situations d'urgence il apparaît que le régime en vigueur à la Régie est plus avantageux qu'à Rock Forest. Il ne s'agit pas de situations fréquentes pouvant représenter de grands frais à la Ville. Nous accueillons la demande syndicale. Le texte de l'article 6.10 sera le suivant:

« Il est loisible au Directeur de décréter un état d'urgence pour une période limitée. Le Directeur a alors droit durant cette période, de changer les heures de travail et, de garder en devoir tout salarié en dehors de ses heures régulières. Les salariés ont alors droit de recevoir un minimum de quatre (4) heures payées selon 6.02, le tout sous réserve de 6.08. Les absences des employés selon la présente convention ne sont pas réputées " état d'urgence" . »

6.11 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

RM

« L'officier en devoir a droit de garder en service des salariés à l'expiration des heures régulières de travail pour une situation qu'il juge urgente. Dans ce cas, les salariés ont droit aux heures effectivement accomplies payées au taux de temps supplémentaire.

6.12 La Ville demande que le minimum de 4 heures payées lors de la présence d'un salarié à la Cour, soit limité aux cas où il rend témoignage sur quelque chose qu'il a constaté dans l'exercice de ses fonctions.

Cette question a déjà été discutée à l'article 6.09. Nous avions alors conclu que la demande était raisonnable. Nous sommes d'avis que l'Employeur n'a pas à payer un salarié pour rendre témoignage sur des choses qui ne regardent pas son travail.

Tel que rédigée, cette clause peut entraîner des conséquences absurdes, comme payer un salarié qui témoignerait lors du divorce de son frère, ou le sien.

Il faut noter que l'offre de la Ville est plus généreuse que ce qui existe à la Régie, ou 6 heures et non 8 sont garanties si le salarié doit retourner en après-midi (article 5.11).

Pour cela, la demande est accueillie. Le texte de l'article 6.12 se lira:

« Le salarié appelé à témoigner ou à assister à la présentation d'une cause devant des Cours de justice en dehors de ses heures régulières de travail pour rendre témoignage sur des faits qu'il a constaté dans l'exercice de ses fonctions, a droit à un minimum de quatre (4) heures payées au taux de temps supplémentaire.

Ce minimum est de huit (8) heures, si le salarié doit retourner en après-midi.

Lors de congés hebdomadaires, les dispositions de 6.08 s'appliquent. »

RM

6.13 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Le salarié appelé à témoigner à plus de quatre-vingt (80) kilomètres en dehors des limites de la Ville, pour rendre témoignage sur des faits qu'il a constatés dans l'exercice de ses fonctions, est payé à titre de salaire durant son absence, la somme équivalente à sa journée complète de travail, plus une rémunération à taux horaire régulier pour le temps normal de déplacement, par le moyen de transport le plus rapide, si ce déplacement s'effectue en dehors de ses heures régulières. Il a droit à une allocation de transport, logement et repas suivant le tarif de la règlementation municipale en vigueur à l'époque, déduction faite de tous remboursements payés au salarié par la Cour ou tout autre tiers, étant entendu que le salarié doit exiger d'être taxé comme témoin. »

6.14 La Ville veut changer le mot " lors "par " dans " l'exercice de ses fonctions.

Cette modification nous apparaît bien académique. Que ce soit " lors " , c'est-à-dire " au moment " , ou " dans " , c'est-à-dire " pendant " , nous sommes s'avis que le contexte est le même pour l'application de cette clause. Pour constater " lors " de ses fonctions il faut nécessairement être " dans " ses fonctions.

Par contre, pour rendre les textes conformes, vu la formulation des dispositions précédentes, il y a lieu d'accepter cette demande. Le texte de 6.14 se lira en remplaçant le mot " lors " par " dans " .

6.15 Il s'agirait d'une nouvelle disposition requise par la Fraternité.

Celle-ci est accueillie car elle suit la logique même de l'employeur, lorsque ces témoignages sont liés aux fonctions. Pour la rendre conforme à l'ensemble des autres clauses nous allons plutôt la rédiger de la manière suivante.

« Aux fins des articles 6.09, 6.12, 6.13 et 6.14, la Commission de Police et une cour de coroner sont des Cours de justice. »

RMT

ARTICLE 7 CONGÉS HEBDOMADAIRES

7.01 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Les congés hebdomadaires sont accordés suivant la cédule reproduite en annexe " B " . »

ARTICLE 8 JOURS FÉRIÉS

8.01 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Pour tenir lieu de congés fériés, normalement observés par " La Ville " , il est accordé à chaque salarié dix (10) jours de congé dont chacun est chômé à une date déterminée par le Directeur suivant la demande faite par le salarié, le tout en conformité avec les dispositions de l'article 8.02. Pour les salariés de la Division des enquêtes criminelles, il leur est accordé quinze (15) jours de congé, dont chacun est chômé à une date déterminée par le Directeur suivant la demande faite par le salarié, le tout en conformité avec les dispositions de l'article 8.02. »

8.02 A) Il s'agirait d'une nouvelle disposition que la Ville voudrait introduire.

Il semble que la coutume ait été de considérer la St-Jean-Baptiste un jour férié, compris dans le nombre prévu à l'article 8.01.

Il ne s'agit donc pas de diminuer les bénéfices, mais les préciser. En raison de la Loi sur la Fête Nationale, pour éviter la confusion, il y a lieu d'accueillir la demande.

Le texte de l'article 8.02 A) sera le suivant:

« La fête de la Saint-Jean Baptiste (fête nationale) est comprise dans les jours fériés mentionnés à l'article 8.01. Le salarié qui travaille le

RM

jour fixé par la Loi sur la Fête Nationale (L.R.Q C. F-1) est rémunéré de la façon prévue par la dite Loi et une journée est déduite de sa banque de congés fériés, suivant le nombre d'heures qu'il travaille la dite journée, jusqu'à un maximum de 12 heures.

8.02 B) Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Les jours de congés de l'article 8.01 sont accordés en tenant compte de la demande, donnant la priorité au premier demandeur. À l'occasion des fêtes de Noël, le lendemain de Noël, le Jour de l'An, le lendemain du Jour de l'An, les jours de congés sont accordés selon l'ancienneté. »

8.02 C) L'Employeur désire ajouter au texte déjà existant une disposition prévoyant la période où un congé prévu à 8.01 pourrait être demandé. Nous comprenons cette demande mais elle n'est pas appuyée par la preuve. Le régime actuel ne cause pas de difficultés d'application, il n'y a donc pas lieu d'accueillir la demande de la Ville. Le statu quo est donc maintenu.

8.02 D) Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Si ces congés n'ont pas été pris, ils leur seront remboursés:

1) À la demande du salarié en tenant compte des délais administratifs normaux, précédant son départ pour ses vacances annuelles, les jours fériés accumulés au prorata de 0.8333 jour par mois pour les salariés affectés à la cédule de douze (12) heures quotidiennement, et de 1.25 jour par mois, pour les salariés affectés à la cédule de huit (8) heures quotidiennement et déduction des jours déjà pris au taux du salaire régulier du salarié, sur un chèque séparé de celui de la paie régulière; ou

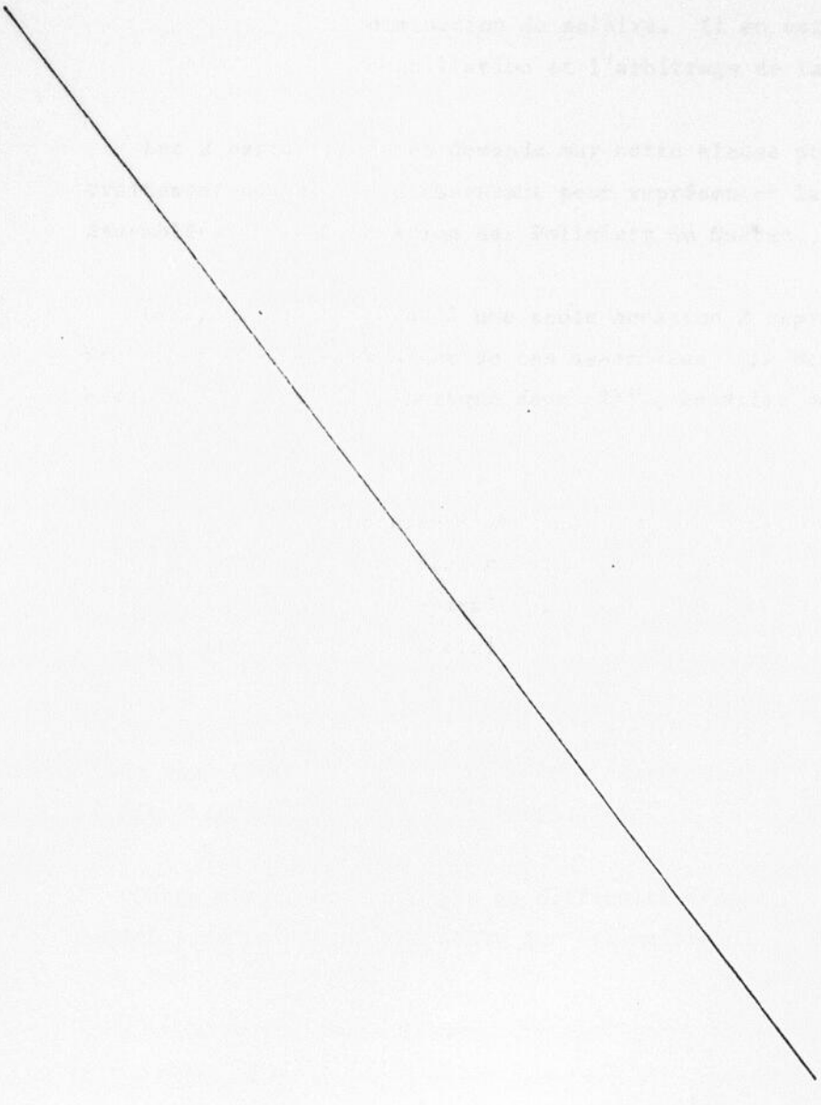
2) Le ou vers le 30 juin de chaque année.

RM

ARTICLE 9 PERMIS D'ABSENCES SYNDICALES

9.01 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« La Ville accorde à pas plus d'un (1) membre de l'Exécutif de la Fraternité, avec la permission du Directeur, sur demande écrite du Président ou du Secrétaire de la Fraternité, et sans diminution de salaire, les congés nécessaires pour assister aux assemblées régulières et spéciales de l'exécutif et des membres de la Fraternité. »



RM

9.02 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

> « Dans les cas prévus à la présente convention pour l'application de la procédure de griefs et d'arbitrage ou dans les cas ou une mésentente est portée en conciliation ou en arbitrage, un (1) représentant de la Fraternité pourra s'absenter de son travail sans diminution de salaire. Lors des négociations avec les représentants de la Ville en vue du renouvellement de la convention collective, deux (2) représentants dûment autorisés par la Fraternité, pourront s'absenter de leur travail sans diminution de salaire. Il en est de même pour la conciliation et l'arbitrage de la convention. »

9.03 Les 2 parties sont en demande sur cette clause portant sur le traitement du salarié s'absentant pour représenter la Fraternité aux assemblées de la Fédération des Policiers du Québec.

La preuve démontre qu'à une seule occasion 2 représentants de la Fraternité sont allés à une de ces assemblées. La Fraternité demande que le texte stipule " Lorsque deux (2)" , la Ville désire préciser " 1" .

Il n'y a pas de preuve d'abus de cette disposition ni quant au nombre de salariés, non plus quant au nombre de jours utilisés. Celle qui a cours nous apparaît plus souple, ne limite pas le nombre de représentant sauf que celui ou ceux-ci doivent être autorisés.

Les parties désirent éviter la confusion mais, qu'arrivera-t-il si un seul représentant assiste à ces assemblées alors que la clause dirait " Lorsque deux (2) salariés..." ?

Cette clause ne cause pas de difficulté d'application, les 2 demandes sont rejetées. Le statu quo est maintenu.

RML

9.04 La Fraternité désire ajouter un texte précisant que les jours prévus à 9.03 pour les assemblées de la Fédération puissent aussi être utilisés pour les affaires courantes et internes.

Il n'y a pas lieu d'accueillir cette demande. Pas plus que la Régie, Rock Forest a à supporter tout le coût de la négociation. Les clauses en vigueur sont déjà supérieures à ce qui est offert à la Régie et à Sherbrooke, compte tenu de la grandeur des corps policiers.

La demande est rejetée.

ARTICLE 10 VACANCES ANNUELLES

10.01 A) Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Tout salarié couvert par la présente convention collective a droit:

A) S'il a moins d'un (1) an de service continu au 0ler juillet de l'année en cours, à 0.58 jour de vacances payées pour chaque mois de service continu, s'il est affecté sur la cédule de douze (12) heures et/ou à une journée par mois avec un maximum de dix (10) jours ouvrables s'il est affecté à la cédule de huit (8) heures. La rémunération des vacances sera payée au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné. »

10.01
B), C), D), E) La Ville désire garder le statu quo, la Fraternité demande que les vacances soient plus longues et évaluées en heures plutôt qu'en pourcentage.

Il appert qu'à Sherbrooke et à la Régie la rémunération des vacances se fait en pourcentage, sur le salaire régulier gagné.

D'autre part, se référant au document F-12, il appert qu'à la Ville de Rock Forest les salariés ne sont pas désavantagés par rapport à leurs confrères de Sherbrooke et la Régie. Dans l'ensemble

RM

les bénéfices sont semblables.

Il n'y a pas lieu de modifier ce régime. La demande aux paragraphes B-C-D et E est rejetée. Le statu quo est maintenu.

10.02 Il n'y a pas lieu de modifier ce texte. La demande patronale ne s'assoie pas sur des difficultés vécues et nous apparaît pouvoir porter à interprétation. Un seul ajustement s'avère nécessaire, soit inscrire du 1er juillet au 30 juin plutôt que du 30 juin au 30 juin.

Le texte se lira donc ainsi:

> « La période de service continu donnant droit à de telles vacances s'établie du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante ou selon la date d'entrée du salarié. »

10.03 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

> « Le salarié qui quitte le service de Police de la Ville, a droit au prorata au paiement des jours de vacances accumulés conformément aux dispositions des alinéas de l'article 10.01. »

10.04 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

> « La rémunération des vacances est remise au salarié avant son départ pour ses vacances annuelles, selon les pourcentages établis à l'article 10.01 A), B), C), D) ou E). »

10.05 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

> « La rémunération des vacances est remise au salarié avant son départ pour ses vacances annuelles, selon ce qui est établi à l'Article 10.01 A, B, C, D ou E. »

10.06 Il n'y a pas lieu d'abroger ce texte qui n'entraîne pas de difficulté suivant la preuve. Le statu quo est maintenu.

RM

10.07 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Nonobstant toutes dispositions contraires, le salarié malade qui a épuisé ses crédits en maladie, peut alors prendre ses vacances acquises. »

10.08 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Sous réserve des dispositions de l'article 10.10, les vacances doivent se prendre durant l'année ou elles sont dues et ne peuvent être remises à une autre année. »

10.09 Seul le second paragraphe de cette disposition est en litige. Nous prenons acte de l'entente intervenue quant aux paragraphes premier, troisième, quatrième, cinquième et sixième.

« Les vacances sont accordées et fixées par ordre d'ancienneté, dans chaque classification.

Un salarié qui bénéficie de plus de dix (10) jours ouvrables de vacances par année, ne peut prendre plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs durant la période de premier choix. Le solde de ses vacances peut lui être accordé en une (1) ou plusieurs périodes additionnelles, au choix du salarié, en autant qu'il y a disponibilité de personnel, dont la preuve incombe à l'employeur.

Nonobstant le paragraphe précédent, lorsque tous les salariés ont exprimé leur choix de vacances pour la période de premier choix et s'il reste encore du temps de vacances de disponible pendant cette période, après affichage de la liste, ce temps est offert aux salariés selon leur ancienneté.

À la Gendarmerie, deux (2) salariés peuvent être en vacances en même temps, soit un sergent et un constable. Lorsqu'il n'y a pas de sergent en vacances, deux (2) constables peuvent prendre leurs vacances en même temps.

RM

À la Division des enquêtes criminelle, un seul salarié à la fois peut prendre ses vacances. »

Le second paragraphe porte sur la période de l'ordre de priorité des choix de vacances, et la période de choix. L'Employeur veut y ajouter l'affichage de la liste des choix des salariés, approuvée par le Directeur.

Aucune preuve a fait état de difficultés particulières quant au choix des vacances. Il n'y a pas lieu de modifier ce texte.

Le statu quo est donc maintenu quant au second paragraphe de l'article 10.09.

10.10 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Le salarié victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, pourra s'il le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure convenue entre le salarié et le Directeur. »

ARTICLE 11 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

A cet égard les 2 parties sont en demande.

Il faut d'abord indiquer qu'à la date où nous sommes, l'exécution en nature des demandes est rendue impossible. Y-a-t-il lieu d'octroyer une compensation? Et sur quelle base? Aucune preuve a été faite à cet égard.

On sait qu'un tel régime s'applique de jour en jour, ni de manière rétroactive, ni de manière prospective. Accorder la demande patronale ou syndicale ne changera rien à cet égard. Or une décision doit être exécutoire, ou pouvoir l'être.

Pour ce motif, il n'y a pas lieu d'intervenir sur cette question. Le Statu quo est maintenu.

ARTICLE 12 RÈGLES CONCERNANT LE RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE

Notons d'abord que les parties se sont entendues pour modifier le titre de l'article 12. Nous prenons acte qu'il se lira:

RM/

CONGÉS MALADIE ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

Tous comme pour l'article 11, nous ne considérerons que les aspects où il y a eu entente, et ceux où il peut y avoir exécution compensatoire, avec effet rétroactif, dû au fait que la période que couvre notre mandat se termine le 31 décembre 1985.

12.01 A) Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Le traitement des salariés absents pour cause de maladie, leur est payé en entier pour un total de huit (8) jours ouvrables par année, à raison de 0.67 jour par mois de service. Si, dans le cours de l'année, le salarié n'emploi qu'une partie de ces jours alloués ou conserve ces mêmes jours, les jours non pris lui seront remboursés selon le taux de salaire établi pour l'année courante et lui seront payés sur un chèque séparé de celui de la paie régulière le ou vers le 31 décembre de la même année, ceci pour les salariés affectés à la cédule de douze (12) heures. Pour les salariés affectés à la cédule de huit (8) heures, il leur sera accordé douze (12) jours de maladie par année et pour les journées non prises ou conservées, la même procédure de remboursement s'applique.

12.01 B) Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Dans tous les cas d'absence par maladie, le salarié doit aviser son supérieur immédiat avant de quitter son travail et en indiquer la cause. »

12.01 C) Les 2 parties sont ici en demande. La preuve n'a pas indiqué de motifs suffisants pour modifier ce texte. D'autre part, il ne peut y avoir d'exécution rétroactive.

Le statu quo est donc maintenu.

12.01 D) Les 2 parties sont ici en demande. Pour les mêmes raisons qu'à l'article 12.01 C), la statu quo est maintenu.

BML

12.02 A) Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« La Ville conserve son droit de contrôler raisonnablement les absences par maladie des salariés, le tout sujet à la procédure de griefs prévue à l'article 16 des présentes. »

12.02 B) La Ville désire modifier cette clause, la Fraternité désire le statu quo. Pour les mêmes raisons qu'aux articles 12.01 C) et D), nous maintenons le statu quo.

12.03 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Un certificat médical est obligatoire sur demande de la Ville pour toute maladie dépassant trois (3) jours consécutifs. »

12.04 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« EXAMEN DU SALARIÉ ABSENT PAR LA VILLE

Sous réserve des heures prévues à 12.02, la Ville peut faire examiner par un médecin, le salarié malade et ce, aussi souvent qu'elle le désire. Le médecin de la Ville décide si l'absence est motivée et détermine la date approximative où le malade peut reprendre son travail. Toutefois, sur demande du salarié, le médecin de la Ville consulte le médecin traitant ou le rapport de ce dernier qui lui est fourni par le salarié ou son médecin. Si les deux médecins ne sont pas de la même opinion, les parties s'entendent sur le choix d'un troisième médecin dont la décision est finale et lie les parties et les honoraires de ce dernier sont payés par la Ville. »

12.05 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Au cours de la période dite de court terme et lorsque les absences cumulées et non consécutives

RM

d'une année, ne dépassent pas vingt-six (26) semaines, tout salarié absent pour une cause prévue au régime d'assurance-collective a droit au paiement complet des jours fériés prévus à la convention collective. Cependant, en période dite de long terme du régime, mais les absences dépassant une année, tant que dure la maladie ou l'invalidité, seules les dispositions du régime d'assurance-collective s'appliquent. En d'autres termes, aucun paiement n'est effectué pour les jours fériés de la Ville. Cependant, dans les cas d'absences de moins d'une année complète, les jours fériés sont payés ou remboursés au prorata. »

12.06 Nous prenons acte de l'entente entre les parties sur l'ensemble de la clause, sauf le premier paragraphe qui est demeuré en litige.

« A) Dans le cas d'un salarié déclaré invalide:

Seules les prestations du régime d'assurance collective s'appliquent selon ses modalités, ou ceux de l'article 12.08, selon le cas.

B) Dans le cas d'un salarié absent pour cause de maladie ou accident plus de six (6) mois consécutifs:

1. Les vacances de ce salarié sont réduites au prorata de la période d'absence et le montant à lui être versé tient compte de cette réduction;

2. Les modalités concernant le paiement des jours fériés s'appliquent selon l'article 12.05.

C) Dans le cas d'un salarié en congé sans solde:

1. Les vacances de ce salarié sont réduite au prorata de la période d'absence et le montant à lui être versé tient compte de cette réduction.

RM

2. Pendant toute la durée du congé autorisé, ce salarié perd au prorata les jours fériés prévus à la convention collective de travail et toutes les allocations, au prorata, qui peuvent être reliées à son travail;

3. Les droits de ce salarié de participer au régime d'assurance collective, sont suspendus jusqu'à son retour, à moins qu'il ne paie la totalité des primes.

Le premier paragraphe traite du service continu, eu égard aux absences causées par des accidents subis ou maladie contractées dans l'exercice des fonctions, ou à l'occasion du travail.

La Fraternité demande le statu quo, la Ville parle d'accident du travail et maladie professionnelle, dont l'absence n'excède pas 24 mois, faisant concordance avec sa demande à l'article 24.02 portant notamment sur les motifs de perte d'ancienneté.

Les motifs de cette demande sont clairs. D'autre part la preuve n'a pas illustré des difficultés à cet égard. De plus, aucun tel cas étant survenu pendant les années précédant 1986, il n'y a pas lieu de modifier ce texte.

Le statu quo est donc maintenu quant au premier paragraphe de 12.06.

12.07 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties pour abroger cette clause.

12.08 La Ville désire limiter la durée de sa participation à 1 An. La période où elle verse la différence entre le salaire régulier et ce que verse la C.S.S.T. au salarié accidenté ne serait donc pas indéfinie.

La Fraternité soulève qu'à l'époque où nous rendons cette décision il ne reste plus de temps à courir à la convention collective qui interviendra. Elle nous suggère de laisser le tout à la négociation des parties.

RMT

Nous partageons cette vue de la Fraternité. Comme nous l'avons fait pour d'autres clauses où notre seul rôle aurait été de fournir en arme les parties à la prochaine négociation, nous allons maintenir le statu quo, laissant les parties à leurs devoirs.

12.09 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Aucune disposition de cette convention collective ne peut faire en sorte qu'un salarié absent pour accident du travail ou autre raison permise par la convention collective bénéficie d'avantages supérieurs à ceux dont il aurait bénéficié s'il avait été activement au travail pour les journées ouvrables comprises dans sa période d'absence.

12.10 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Le salaire net s'entend du traitement du salaire fixé par la convention collective en regard de sa classification, le tout diminué de la somme des prélèvements faits aux fins de l'impôt, aux fins des régimes publics, de son régime de rentes ainsi que des déductions usuelles. »

ARTICLE 13 JOUR DE PAIE

13.01 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« La paie régulière des salariés, y compris les heures travaillées en temps supplémentaire, sera distribuée le jeudi qui suit immédiatement la fin de la période de travail. Advenant que ce jour soit une fête chômée, la paie se fera le veille si la chose s'avère possible. »

ARTICLE 14 PROMOTION

14.01 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Tout salarié qui possède un (1) an d'ancienneté et un minimum de trois (3) ans d'expérience

RM

policière acquise auprès de " La Ville" ou dans un autre service de police, a droit de poser sa candidature lorsqu'une promotion à un poste dans une fonction supérieure est ouverte et a droit de poser sa candidature lorsqu'une promotion à un poste dans une fonction supérieure est ouverte et a droit de participer à l'examen pour cette promotion. »

14.02 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Après l'établissement par la Ville d'un système d'examens de promotion, en conformité avec l'annexe " C" des présentes, la promotion est accordée au candidat:

A) qui subit avec succès les examens, et;

B) qui peut remplir les exigences normales et pertinentes de la fonction;

Si deux (2) candidats ou plus rencontrent les critères établis ci-haut, le candidat avec le plus d'ancienneté se voit accorder la promotion.

Toute promotion est temporaire pour une période d'un (1) an. À la date anniversaire de la promotion ou avant, selon le cas, le Directeur devra faire parvenir une recommandation au Conseil de la Ville à l'effet de confirmer ou non le promu dans sa fonction. Le Conseil devra statuer sur le cas dans les quarante-cinq (45) jours de la recommandation du Directeur. »

14.03 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Les promotions ou nouvelles fonctions ayant un caractère de promotion sont accordées aux candidats éligibles à la suite d'examens, suivant un système ayant pour base les mêmes critères que ceux prévus à l'article 14.02. »

RM/7

14.04 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Tout poste vacant pour fins de promotion ou tout poste vacant à l'intérieur d'une nouvelle classification doit être affiché pendant une période de trente (30) jours. L'affichage spécifie la classification et la division. »

14.05 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Tout candidat qui le désire, pourra sur demande au Directeur en-dedans de trente (30) jours après l'affichage des résultats, prendre connaissance de ses examens corrigés sur acceptations de la firme ou de la société qui fera passer les examens. »

14.06 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Si la Fraternité et/ou un salarié croit qu'il y a une injustice ou irrégularité elle ou il pourra soumettre le litige selon les formalités prévues à l'article 16 des présentes. »

14.07 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties pour abroger cette clause.

14.08 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Tout salarié soumis au présent contrat et qui accomplira temporairement une fonction supérieure à celle qu'il accomplit habituellement, devra recevoir le salaire attaché à cette fonction supérieure. »

14.09 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Tout poste devenu vacant de façon définitive parmi les salariés des classifications de détective ou de sergent doit être affiché dans les cinq (5) jours de la vacance et comblé dans les

14.10 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« "La Ville" ne peut accorder le poste visée par une promotion à une personne venant de l'extérieur du service, sauf lorsque:

A) Il n'y a aucun candidat d'éligible; ou

B) Il n'y a aucune candidature pour le poste; ou

C) Aucun des candidats rencontre les critères de l'article 14.02. »

14.11 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Tout poste couvert par le certificat d'accréditation devenu vacant de façon temporaire parmi les officiers de la Gendarmerie ou de la Division des enquêtes criminelles devra être affiché dans les cinq (5) jours de la vacance et comblé par un salarié éligible au sens de l'article 14.01 dans les trente (30) jours suivant et ce jusqu'au retour de l'officier de la Gendarmerie ou de la Division des enquêtes criminelles, après quoi le salarié affecté temporairement retourne à son ancien poste. »

INTERCHANGEABILITÉ

14.12 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Les officiers de la Gendarmerie et de la Division des Enquêtes Criminelles doivent passer un examen pour se prévaloir de l'interchangeabilité. »

14.13 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Les officiers de la Gendarmerie et de la Division des Enquêtes Criminelles ne peutent être interchangés qu'à leur demande et que lorsqu'il y a un poste de disponible

(N.B. ancien article 14.13 de la convention collective est abrogé)

RM/

14.14 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Les articles 14.01, 14,02, 14.05, 14.06 et 14.10 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, lorsqu'un salarié veut se prévaloir de l'interchangeabilité. »

ARTICLE 15 COTISATIONS SYNDICALES

15.01 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Tous les salariés du Service de Police couverts par le certificat d'accréditation sont tenus de payer la cotisation syndicale hebdomadaire établie par la Fraternité des Policiers de Rock Forest. La Ville doit retenir hebdomadairement le montant établi comme cotisation et en fait remise mensuellement à la Fraternité. »

ARTICLE 16 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

16.01 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« C'est le ferme désir des parties de régler les griefs et les mésententes aussi rapidement que possible. »

16.02 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« La Fraternité devra constituer dès la signature de la présente convention collective et maintenir en vigueur en tout temps, un Comité de griefs, composé de trois (3) membres de l'Unité de négociation ayant droit à la procédure de griefs. La Fraternité avisera par écrit le Directeur du nom des membres du Comité de griefs, dans les cinq (5) jours de leur nomination ou remplacement.

Le Comité aura pour fonction de prendre connaissance et d'étudier les mésententes ainsi que les griefs découlant de l'application ou de l'inter-

RM

prétation de la présente convention collective. C'est uniquement ce Comité qui pourra formuler et porter un grief ou faire des représentations par écrit au Directeur, au nom d'un salarié ou au nom de la Fraternité. »

16.03 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Tout grief ou mésentente est soumis selon la procédure suivante:

A) Dans les quinze (15) jours qui suivent l'incident donnant lieu au grief ou dans les quinze (15) jours de la connaissance par le salarié du fait dont le grief découle, le Comité de griefs doit soumettre au Directeur le grief formulé par écrit;

B) Si, dans les quinze (15) jours qui suivent, le Directeur n'a pas rendu sa décision, ou si le Comité de griefs n'est pas satisfait de la décision rendue, il doit s'il veut continuer le grief, donner avis écrit au Conseil de Ville, dans les quinze (15) jours de la décision du directeur ou de l'expiration du délai qu'il avait pour rendre sa décision, que le cas est soumis à l'arbitrage. Copie de cet avis doit être envoyé au directeur, dans le même délai. »

16.04 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« La nature du grief et le règlement recherché doivent être inscrits sur la formule de grief et à compter du moment où le Directeur du Service de Police a disposé ou est réputé avoir disposé du grief, ladite formule ne peut être sujet à modification. »

16.05 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

RM

« Les délais pour la soumission d'un grief ou pour son envoi à l'arbitrage sont de rigueur. Néanmoins les parties peuvent prolonger l'un ou l'autre de ces délais, par entente écrite, signée par les deux parties avant l'expiration du délai concerné. »

16.06 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Dans la computation des délais ci-haut mentionnés, sont exclus, les dimanches, les samedis, le jour de présentation du grief et les jours pendant lesquels l'Hôteî de Ville est fermé. »

16.07 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« La Fraternité pourra présenter un grief collectif ou une mésentente en suivant la procédure ci-haut mentionnée. »

16.08 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« La Ville peut soumettre un grief ou une mésentente, en respectant les mêmes délais, en le soumettant au secrétaire-trésorier du Syndicat. L'avis d'arbitrage prévu à l'article 16.03 B) est également donné au secrétaire-trésorier du syndicat, dans le délai prévu audit article. »

16.09 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Rien dans la présente procédure de grief ne doit être interprété comme une limitation du droit des parties de conclure une entente avant de faire un grief, ou au cours de la procédure de griefs ou d'arbitrage.

Tout règlement intervenu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement de griefs ou d'arbitrage, ou avant de soumettre un grief, doit faire l'objet d'une entente écrite entre la Fraternité et la Ville et cette entente liera la Fraternité, la Ville et tous les salariés. »

RM

ARTICLE 17 ARBITRAGE

17.01 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Dans les quinze (15) jours ouvrables de l'envoi de l'avis d'arbitrage prévu à l'article 16.03 B), les parties doivent s'entendre sur le choix d'un arbitre unique pour entendre le grief. »

17.02 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre dans le délai précité, l'une ou l'autre des parties doit demander, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'expiration du délai prévu à l'article 17.01, au Ministre du Travail d'en nommer un, conformément aux dispositions du Code du Travail. Avis de sa demande est transmis à l'autre partie. »

17.03 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« L'arbitre a tout autorité pour rendre une décision sur le sujet en litige, selon l'esprit et la lettre de la convention collective, mais il ne peut soustraire, amender, ajouter ou modifier quoique ce soit dans la présente convention collective.

17.04 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur. Il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. »

17.05 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« La sentence arbitrale est finale et lie les parties. »

RM

17.06 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Les parties à cette convention défraieront à part égale les honoraires et les frais de l'arbitre et les frais de location du local où ont lieu les séances d'arbitrage. »

17.07 La Ville désire introduire un nouveau texte prévoyant que la partie qui se désiste paie en entier les frais et honoraires de l'arbitre.

La preuve n'a pas illustré que la procédure de grief avait été abusivement utilisée. Il n'y a pas lieu d'ajouter ce texte. La demande de la Ville est rejetée.

ARTICLE 18 CONSEIL DE DISCIPLINE

18.01 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« La convocation d'un salarié devant l'autorité disciplinaire, avant comme après l'imposition d'une sanction disciplinaire, n'est d'aucune façon obligatoire.

S'il n'y a pas de convocation devant l'autorité disciplinaire, la Ville doit aviser par écrit le salarié de la sanction prise contre lui dans les cinq (5) jours oubrables de l'imposition de la sanction. »

18.02 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Le salarié convoqué devant l'autorité disciplinaire pour répondre à une charge disciplinaire peut se faire accompagner d'un représentant de la Fraternité et la Ville peut également être représentée par la personne qu'elle désigne. Ces représentants ont le droit d'interroger, de contre-interroger les témoins et d'argumenter. Si le salarié convoqué ne se fait pas accompagner d'un tel représen-

RMT

tant, celui-ci est autorisé à être présent à titre d'observateur seulement. Un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables doit être donné à la Fraternité et au salarié concerné, de toute comparution devant l'autorité disciplinaire indiquant le chef d'accusation, l'heure et la date. Toute cause devant être entendue devant l'autorité disciplinaire doit l'être au maximum trois (3) mois après la connaissance que le Directeur du Service de Police en aura. »

18.03 A) Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Tout salarié convoqué devant l'autorité disciplinaire, en raison d'une mesure disciplinaire, devra comparaître durant ses heures de travail. La Fraternité et l'autorité disciplinaire se réservent le droit de recueiller les témoignages à l'aide d'un apparail d'enregistrement. »

18.03 B) Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« La décision de l'autorité disciplinaire et les motifs justifiant sa décision devront être transmis par écrit au salarié concerné et au Comité de griefs, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'audition. Le salarié non satisfait, pourra, par avis écrit, soumettre dans les dix (10) jours de la décision de l'autorité disciplinaire, son cas au Comité de griefs et dès lors, le délai prévu à l'article 16.03 B) pour l'envoi du grief à l'arbitrage commence à courir. »

18.04 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Les plaintes portées par des personnes, autres 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

RM

et signées sera transmise à la Fraternité au moins cinq (5) jours avant l'audition. »

18.05 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Pour les fins d'application des articles 18.01 à 18.04 inclusivement, les mots " autorité disciplinaire" désignent le Directeur du Service de Police et/ou tout autre membre du Service de Police de Rock Forest non couvert par le certificat d'accréditation mentionné à l'article 1.02 de la convention collective. »

18.06 Le Syndicat demande qu'il soit prévu qu'une suspension n'interrompt pas l'ancienneté. Il faut voir par la demande de la Ville à l'article 25.03 d) que celle-ci partageait le point de vue syndical, du moins quant aux suspensions inférieures à 6 mois.

L'ajout de l'article 18.06 semble donc clarifier les intentions des parties pour les suspensions inférieures à 6 mois. D'autre part nous avons refusé que l'ancienneté soit annulée du fait d'une suspension de plus de 6 mois.

Nous accueillons en conséquence la demande syndicale. L'article 18.06 se lit ainsi:

« Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un employé. »

ARTICLE 19 <u>POURSUITE CONTRE UN SALARIÉ</u>

19.01 Les 2 parties sont en demande. Pour l'essentiel les parties s'entendent sauf que la Fraternité veut ajouter que le régime déjà en vigueur s'applique lors de commissions d'enquête et de la Cour du Coroner, sauf si la Ville initie les procédures.

Pour sa part la Ville veut refuser les cas de commissions d'enquête et veut ajouter que si le salarié est trouvé coupable d'une faute lourde ou grossière négligence, le salarié n'aura pas droit

RM

à être défendu par la Ville et devra en conséquence rembourser les frais que la Ville aura encourus.

Notons d'abord que les parties sont d'accord pour ajouter la Cour du Coroner. Quant aux Commissions d'Enquête, le raisonnement est le même que pour le Coroner, du moins quant à la Commission de Police, à l'égard de laquelle de sérieux problèmes se sont présentés.

D'autre part il nous apparaît logique que la Ville n'ait à payer que si le salarié est poursuivi pour des actes résultant de ses fonctions. De plus, si le salarié s'est comporté de façon telle qu'il a commis une faute lourde, ou une négligence grossière, mais dans l'exécution de ses fonctions, la Ville doit continuer à le protéger parce qu'il était toujours son employé. La Ville pourra toujours prendre d'autres mesures par la suite.

Par cela, le nouveau texte de l'article 19.01 sera le suivant:

> « Dans le cas où un salarié est poursuivi devant une Cour Civile ou Criminelle de Justice, y compris l'étape de l'enquête du coroner et la Commission de Police, par suite d'actes posés dans l'exercice de ses fonctions, La Ville s'engage à lui assurer une défense pleine et entière lorsque les actes ainsi posés et faisant l'objet d'une poursuite, ne sont pas le résultat d'une faute lourde ou de négligence grossière de la part du salarié, à défaut de quoi le salarié doit, en plus de ne pas être indemnisé, rembourser La Ville des frais encourus pour sa défense.
>
> Le salarié aura le droit de retenir les services de son propre avocat, à ses frais.
>
> Dans ces cas, lorsque le salarié est condamné au Civil, La Ville s'engage à indemniser le salarié du montant de la condamnation prononcée contre lui, y incluant les frais judiciaires taxables, dans les limites des délais accordés par telle Cour de Justice.

RM

Advenant le cas où l'article 2.1 de la Loi de Police (L.R.Q., c- P-13) s'applique et que le Procureur Général assure la défense du salarié concerné et l'indemnise, La Ville ne sera pas tenue de ce faire. Advenant le cas où le Procureur Général refuse de ce faire, le présent article ne doit pas être interprété ni appliqué de façon à limiter ou restreindre, de quelque façon que ce soit, le droit de La Ville d'exercer contre le Procureur Général un appel en garantie ou un recours récusoire. Le salarié n'est pas tenu de faire de demande au procureur général. »

ARTICLE 20 POLITIQUE

20.10 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« La Fraternité des Policiers de Rock Forest s'engage par les présentes et ce, pour la durée de la présente convention collective, à ne pas s'affilier comme Fraternité à aucun groupement politique, ni à exiger telle affiliation de ses membres. »

RM

ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX

21.01 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

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

21.02 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« À l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou du mariage du père ou de la mère: une journée, à savoir:

le jour du mariage ou s'il doit travailler sur la relève de nuit, c'est-à-dire à partir de 20 heures le jour du mariage, cette relève. Si le salarié est en congé le jour du mariage et qu'il travaille la veille du mariage de 20 heures à 8 heures, il aura droit à un congé la veille. »

21.03 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« NAISSANCE: Une (1) journée.
BAPTÊME: Une (1) journée. »

2.104 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« DÉCÈS: du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère:

TROIS (3) JOURS. »

RM

.../60

21.05 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« DÉCÈS: d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un oncle, d'une tante, d'un oncle ou d'une tante du conjoint, d'un grand-parent, d'un grand-parent du conjoint:

UNE (1) JOURNÉE. »

21.06 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Lors du mariage du salarié, deux (2) jours, à condition toutefois que le Directeur en soit avisé au moins trente (30) jours à l'avance. »

21.07 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Ces congés ne sont pas accordés s'ils coincident avec tout autre congé ou vacances prévus à la présente convention.

Pour bénéficier des congés sociaux, le salarié doit prévenir dans un laps de temps raisonnable son supérieur immédiat avant son départ. »

21.08 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Pour bénéficier d'un congé sans diminution de salaire dans le cas des congés sociaux précités, le salarié vivant de droit commun doit fournir un affidavit attestant la cohabitation de façon continue depuis une période de deux (2) ans avec la même personne. »

21.09 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Dans tous les cas d'absence prévus aux régimes d'absence par maladie et de congés sociaux, le salarié doit aviser son supérieur immédiat pour quitter son travail ou avertir l'officier responsable qu'il sera absent et en indiquer la cause. S'il

RM

est établi que le salarié aurait pu observer ce règlement et l'a pas fait, l'absence est à ses propres frais.

21.10 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Si l'événement nécessite un déplacement de plus de 320 km à l'aller seulement de Rock Forest, un congé additionnel d'un jour payé est accordé. »

ARTICLE 22 AVIS DE LA FRATERNITÉ

22.01 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« La Ville autorise la Fraternité des Policiers de Rock Forest à afficher au Quartier Général, dans un endroit convenable et sur approbation du Directeur du Service, des avis relatifs aux affaires de la Fraternité. »

ARTICLE 23 LIEUX D'ASSEMBLÉE

23.01 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Les assemblées de la Fraternité se tiendront dans la salle que la Ville leur fournie et ceci aussi longtemps qu'elle sera disponible. »

ARTICLE 24 UNIFORME ET ÉQUIPEMENT

24.01 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Les articles et équipements apparaissant aux articles suivants sont inscrits au présent contrat à titre indicatif et ne saurait empêcher la Ville de modifier ou de changer la tenue vestimentaire des salariés ou l'équipement requis, sous réserve des dispositions de la Loi de Police et ses règlements. »

24.02 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

RM

« La Ville fournit aux salariés du Service de Police de la Division " Gendarmerie" tout l'équipement mentionné dans la liste ci-dessous:

24.03 A) Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« À TOUS LES ANS

- 4 chemises de bonne qualité avec écusson, soit à manches courtes ou à manche longues et/ou les deux, selon le choix exprime par le salarié;
- 2 paires de pantalon avec fermoir pour l'hiver;
- 2 paires de pantalon avec fermoir pour l'été;
- 1 paire de gants de kid doublés laine;
- 1 paire de bottines de bonne qualité;
- 1 paire de caoutchouc de bonne qualité (une deuxième au besoin)
- 1 paire de couvre-chaussures hautes en caoutchouc avec fermoir, doublé laine;
- 3 cravates;
- 4 T-shirts blancs.

24.03 B) À TOUS LES DEUX ANS

- 1 képi troué avec bande pour l'été
- 1 veston doublé pour l'hiver avec alternance d'une année à l'autre
- 1 veston léger (printemps et automne)
- 1 veste en laine sans manche

24.03 C) AU BESOIN

- 1 paletot trois saisons
- 1 imperméable rouge et noir réversible
- 1 foulard de laine
- 1 ceinture avec étui à la hanche
- 1 paire de bottes doublées en mouton
- 1 paire de menottes avec étui
- 1 insigne miniature avec étui en cuir
- 1 bâton (36 po.) riot stick
- 1 carte d'identité renouvelable à tous les trois (3) ans

RM

- 1 casque en fourrure pour l'hiver
- 1 couvre képi réversible
- 1 étui à révolver (couvert)
- 1 révolver de calibre 357 MM
- 1 tunique (veston d'habit)
- 1 paire de mitaine en cuir doublées en mouton. »

24.04 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Lorsque les uniformes et les autres pièces d'équipement mentionnés à l'article 24.03 sont renouvelés, les usagés doivent être produits pour examen et demeurent la propriété de la Ville, Il est strictement défendu à un salarié de vendre toute pièce de son équipement ou uniforme. Un salarié qui quitte le service de police doit retourner tout l'équipement et tous les uniformes que la Ville lui a fournir. »

24.05 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Lorsque l'uniforme et les autres pièces de vêtements des salariés seront souillés dans l'exercice de leurs fonctions, ceux-ci pourront soumettre leurs pièces d'équipement souillées à la Direction qui pourra à son jugement faire nettoyer lesdites pièces d'équipement. »

24.06 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Lorsque l'uniforme et les autres pièces de vêtement seront détériorés en service, ils devront être produits pour examen et seront remplacés ou réparés par la Ville.

24.07 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Le tenue d'été comprend le port de la chemise à manches courtes et sans cravate. »

RM

24.08 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

> « Les uniformes et pièces de vêtement d'été doivent être fournis avant le 01 juin et ceux d'hiver, avant le 0ler novembre de chaque année. »

24.09 Les parties se sont entendus pour régler les paragraphes 2 et 3 de l'article 24.09. Nous prenons acte de cette entente.

Le paragraphe premier porte sur l'allocation vestimentaire aux salariés de la Division des Enquêtes Criminelles; en 1984 elle se chiffrait à 740$, la Fraternité voudrait qu'elle soit portée à 785$ en 1984 et 835$ en 1985. La Ville offre 770$ pour chaque année, payables en 2 versements de 385$, et sur présentation de pièces justificatives.

Notons d'abord que le texte actuel prévoit que les pièces justificatives doivent être remises. Il n'y a pas de raison d'enlever cela.

D'autre part, à la Régie l'allocation pour 1985 est de 710$, pour toute l'année. À Rock Forest, dès 1983, les détectives ont 740$.

Nous sommes d'avis que le montant déjà en vigueur en 1983 devrait être haussé d'un pourcentage correspondant à environ l'augmentation du coût de la vie quant à l'habillement, soit près de 2%. Le pouvoir d'achat sera ainsi maintenu, sans enrichissement. (Voir V-103)

En conséquence 755.00$ est accordé pour 1984 et 770.00$ pour 1985, payable sur présentation de pièces justificatives.

L'article 24.09 se lira donc ainsi:

> « Les salariés permanents affectés à la Division des Enquêtes Criminelles ont droit à une allocation vestimentaire sur la base suivante: 755$ de crédit pour l'année 1984, 770$ de crédit pour l'année 1985, payable sur précentation de pièces

RML

justificatives. Les salariés permanents affectés temporairement à un travail civil, bénéficieront d'une allocation de 4.50$ par jour ouvrable.

Pour les salariés promus en cours d'année, le système de prorata s'appliquera au présent article.

Lorsque les pièces de vêtements dont fait mention le présent article seront souillées ou détériorées en service, les dispositions des articles 24.05 et 24.06 s'appliquent. »

Le paragraphe premier de l'article 24.09 s'applique rétroactivement au 01er janvier 1984.

24.10 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties,

« De 20:00 heures à 08:00 heures, deux (2) hommes seront affectés sur chaque auto-patrouille en service, sauf lorsque autrement négocié et accepté par les deux parties. »

ARTICLE 25 ANCIENNETÉ

25.01 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Pour les fins de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale et continue, en année, en mois et en jours de service auprès du corps policier de la Ville de Rock Forest, de tout salarié permanent.

À compter de la signature de la présente convention, priorité d'ancienneté pour des salariés embauchés à la même date, est accordée à celui ayant gradué avec la plus haute moyenne lors du cours de base de l'institut de police du Québec. »

RM

25.02 Cette disposition traite des causes entraînant la perte de l'ancienneté. Il y a déjà le départ volontaire non autorisé et le renvoi. La Ville veut y ajouter l'absence de plus de 24 mois consécutifs due à un accident ou maladie, même du travail ou professionnelle. Elle veut aussi ajouter les cas de suspensions dépassant 6 mois.

Paragraphe 3)

La preuve indique qu'à la Régie les parties ont adopté une clause prévoyant la perte d'ancienneté au cas d'absence de plus de 24 mois, pour accident ou maladie, même du travail ou professionnelle.

Cette demande paraît justifiée et correspond à ce qui est généralement connu en pareille matière.

Le paragraphe 3) de l'article 25.02 se lira donc:

> « Absence motivée par suite d'un accident ou par maladie dépassant vingt-quatre (24) mois consécutifs, y compris un accident du travail ou maladie professionnelle. »

Paragraphe 4)

Même à la Régie il n'est pas prévu qu'un salarié suspendu pour plus de 6 mois perd son ancienneté. Sauf preuve au contraire, il y a là un risque de double punition qui n'est pas justifié.

Cette demande est rejetée.

RML

25.03 Si les parties ont réglé la majeure partie de cette disposition, elles ont laissé en litige les paragraphes A et D.

Compte tenu de la décision rendue à l'article 25.02, portant sur la perte d'ancienneté, il y a lieu d'accueillir la demande de la Ville au paragraphe A), prévoyant que l'accumulation de l'ancienneté n'est pas interrompue du seul fait d'une absence de moins de 24 mois, suite à un accident ou une maladie, même du travail ou professionnelle.

Le texte du paragraphe A) de l'article 25.03 se lira donc,

> « A) Absence motivée par suite d'un accident ou par maladie ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois consécutifs y compris un accident du travail ou maladie professionnelle. »

Quant au paragraphe D), la Ville désire prévoir que l'ancienneté continue de s'accumuler lors de suspension de moins de six (6) mois. Il s'agit d'un nouveau texte. À l'article 25.02 nous avons refusé de considérer les suspensions de plus de 6 mois comme facteur faisant perdre l'ancienneté.

Il n'y a pas de preuve ou de motifs suffisants en l'espèce pour introduire le paragraphe D) qui aurait été, en quelque sorte, le corollaire du paragraphe 4) demandé par la Ville à l'article 25.02, qui a été refusé.

Pour ces motifs la demande de la Ville d'ajouter un paragraphe D) à l'article 25.03 est refusée.

RM

25.04 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties

« La liste de tous les salariés, avec leur ancienneté, doit être fournie à la Fraternité durant le mois de janvier de chaque année. S'il y a désaccord, la Fraternité peut procéder suivant la procédure de règlement de griefs. »

ARTICLE 26 BIEN-ÊTRE

26.01 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties,

« 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 ou de conciergerie. »

ARTICLE 27. DOSSIER DU POLICIER

27.01 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties,

« Aucune remarque défavorable ou annotation disciplinaire contenue au dossier du policier peut être invoquée contre lui après deux (2) ans de ladite remarque ou annotation disciplinaire. Dans les cas d'assiduité, ce délai est de un (1) an.

Advenant récidive la présente disposition ne s'applique pas. »

ARTICLE 28 COURS DE PERFECTIONNEMENT

28.01 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties,

« "La Ville" s'engage à défrayer sur présentation de pièces justificatives les coûts d'inscription de cours et d'accorder les heures nécessaires sans diminution de salaire à tout salarié suivant un cours de perfectionnement en relation directe avec sa fonction policière, sur approbation du Directeur.

RCL

Cependant, pour avoir droit au remboursement des coûts d'inscription, des cours et des heures nécessaires accordés, le salarié devra avoir complété avec succès le cours suivi.

Une allocation de transport de 0.25¢ par kilomètre parcouru est payée sur présentation de pièces justificatives, et si le salarié a complété avec succès le cours suivi.

Si plus d'un salarié doit se déplacer pour suivre des cours se donnant dans le même lieu, l'allocation de transport sera payable pour l'utilisation d'un seul véhicule.

Au salarié inscrit à un cours, aucun temps supplémentaire sera alloué pendant la durée du cours incluant le temps requis pour l'aller retour pour se rendre au lieu où se donne les cours. »

ARTICLE 29 ANNEXES

Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

« Toutes annexes incluses aux présentes, feront partie intégrante de la convention collective. »

ARTICLE 30 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

30.01 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties,

« La présente convention collective entre en vigueur le 1er jour de janvier 1984 et se terminera le 31 décembre 1985. »

30.02 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties,

« Nonobstant la date d'expiration de la sentence arbitrale, les parties conviennent qu'elle conti-

RM

nuera de s'appliquer jusqu'à la signature d'une convention collective ou jusqu'à ce qu'une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective soit rendue. »

30.04 Il s'agit d'une demande du Syndicat. Compte tenu de la date où la présente sera déposée au Ministère du Travail, il y a lieu de fixer maintenant le salaire des années 1984 et 1985. En conséquence, la demande syndicale est rejetée.

ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ

31.01 Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties,

« 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 inclus les salariés ayant pris leur retraite depuis le 01er janvier 1984 et ceux étant décédés depuis cette dernière date. »

31.02 L'Employeur désire limiter la rétroactivité aux seuls salaires et rémunération du temps supplémentaire.

Compte tenu des délais encourus il serait injuste de limiter ainsi la rétroactivité. Elle s'appliquera aussi à tous les endroits où nous l'avons indiqué expressément, lorsque des avantages pouvaient être compensés en argent.

L'article 31.02 se lira ainsi:

« La rétroactivité s'applique aux salariés apparaissant à l'annexe " A" , à la rémunération pour temps supplémentaire, y compris l'article 6.03, et aux autres cas où elle est expressément prévue aux présentes. »

ARTICLE 32 DIRECTIVES

Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

RM

« La Direction du service transmet à la Fraternité tout nouvel ordre et/ou instructions quelconques visant l'ensemble des salariés au fur et à mesure qu'elles sont établies. »

ARTICLE 33 COMITÉ D'ÉTUDE

33.01 L'article 33 porte sur l'établissement d'un fond de pension. Il est évident qu'à la date des présentes il est impossible pour le soussigné d'établir rétroactivement un fond de pension.

La période couverte par notre mandat est les années 1984 et 1985. Imposer maintenant, sans rétroactivité, un fond de pension, aurait pour effet d'imposer celui-ci pour l'année 1986, soit postérieurement à la période sur laquelle s'exerce notre juridiction.

Pour ce motif nous maintenons le statu quo.

RM

ANNEXE " B"

CÉDULE DE TRAVAIL

Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties:

...72

ROCK FOREST

SERVICE DE POLICE

REGIME DE ROTATION

CEDULE

Unité Gendarmerie & Enquêtes

Affiché

VÉRIFIÉ PAR

Richard Parenteau, directeur.

H= congé enq.: 08 h 30 à 16 h 30
A= 08 h 00 à 20 h 00
B= 20 h 00 a 08 h 00

MOIS																												
4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
5	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
6	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
7	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
8	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
9	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
10	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
11	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8
1	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2
3	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2
3	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
4	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
"A"	A	H	H	B	B	H	H	H	B	B	H	H	B	B	B	H	H	A	A	H	H	H	A	A	H	H	A	A
	B	H	H	B	B	H	H	H	A	A	H	H	A	A	A	H	H	A	A	H	H	H	B	B	H	H	B	B
	B	H	H	A	A	H	H	H	B	B	H	H	A	A	A	H	H	B	B	H	H	H	A	A	H	H	B	B
	A	H	H	A	A	H	H	H	A	A	H	H	B	B	B	H	H	B	B	H	H	H	B	B	H	H	A	A
"B"	H	A	A	H	H	A	A	A	H	H	A	A	H	H	H	B	B	H	H	B	B	B	H	H	B	B	H	H
	H	A	A	H	H	B	B	B	H	H	B	B	H	H	H	B	B	H	H	A	A	A	H	H	A	A	H	H
	H	B	B	H	H	B	B	B	H	H	A	A	H	H	H	A	A	H	H	A	A	A	H	H	B	B	H	H
	H	B	B	H	H	A	A	A	H	H	B	B	H	H	H	A	A	H	H	B	B	B	H	H	A	A	H	H
"C"	H	E	E	E	E	E	H	H	E	E	E	E	E	H	H	E	E	E	E	E	H	H	E	E	E	E	E	H
	H	E	E	E	E	E	H	H	E	E	E	E	E	H	H	E	E	E	E	E	H	H	E	E	E	E	E	H

ANNEXE " C"

PROCÉDURES POUR EXAMENS DE PROMOTION

Nous prenons acte de l'entente intervenue entre les parties quant à l'abrogation des paragraphes A, O. P. Q de la convention collective 82 - 83, ainsi que pour les nouveaux textes des paragraphes C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, N, R et S. Les paragraphes B, M et T sont en litige.

« C) La date et le lieu des examens devront être affichés trente (30) jours avant la date fixée pour l'examen, sauf entente entre les parties pour abréger le délai. Tous les candidats subissent un examen uniforme en relation avec les exigences et responsabilités de la fonction à remplir. »

« D) L'examen sera en deux (2) parties, l'une écrite sur un total de trente (30) points et l'autre orale sur un total de soixante-dix (70) points pour un grand total de cents (100) points. »

« E) L'exemen écrit porte sur:

1- Le Code criminel
2- Le Code de sécurité routière
3- La Loi de police
4- Les procédures criminelles
5- Les règles de preuve
6- La Loi de Protection de la jeunesse
7- La Loi des jeunes contrevenants
8- Les règlements pertinents à ces lois
9- Toute autre loi ou règlement jugés pertinents par l'autorité chargés de l'examen. »

« F) Tout candidat peut se présenter tant à l'examen oral qu'à l'examen écrit. »

RM

« G) L'examen oral porte sur:

1- Les connaissances policières
2- Qualités personnelles telles que:

leadership, facilité d'expression, esprit de décision, absence de préjugés. »

« H) Les examens sont dirigés et corrigés, par le Centre d'Appréciation Policier du Québec de l'Institut de Police du Québec ou à défaut, par une firme ou un organisme choisi par les parties, selon les critères et mécanismes déterminés par celui qui dirige l'examen. »

« I) Les notes combinées des examens écrit et oral sont compilées par la firme ou l'organisme dirigeant l'examen et la note de passage est de 60%. »

« J) La liste des candidats ayant réussi les examens est affichée au Quartier Général, au plus tard cinq (5) jours après la réception des résultats. Un duplicata de cette liste est fourni à la Fraternité des Policiers par le Directeur. »

« K) Le Directeur accorde les promotions, selon les ouvertures, suivant les critères de l'article 14.04. »

« L) Les promotions décidées par le Directeur, devront être ratifiées par le Conseil de la Ville pour devenir effectives. »

« N) Le Directeur du Service de Police fournira par écrit, sur demande écrite ou verbale d'un candidat éligible à une promotion, les

RML

faits et motifs pour lesquels il n'a pas été promu. Le candidat s'il le désire, pourra fournir une copie du rapport du Directeur à la Fraternité. »

« R) Le Directeur devra fournir à l'exécutif de la Fraternité la liste des candidats éligibles, ainsi que les résultats de l'examen écrit et oral. »

« S) Le candidat aura le privilège de vérifier ses propres examens écrits et de comparer avec l'original comportant le questionnaire et les réponses et pourra également consulter la copie de ses examens écrits et corrigés avec le résultat en pourcentage sous réserve d'acceptation du panel d'examen. »

Quant au paragraphe B, vu les modifications déjà faites au chapitre des définitions, il convient de changer le mot " grade" par " fonction" . Il en est de même au paragraphe M.

Quant au fond. La Ville désire que l'expression " à un grade supérieur" disparaisse au profit de " promotion à une autre fonction" . Le chapitre des définitions explique ce qu'est une promotion, il n'est plus utile ici de préciser qu'il s'agit de l'accès à une fonction supérieure.

Le paragraphe B se lira donc:

« Le promu est temporaire dans sa fonction et n'est pas éligible aux examens de promotion à une autre fonction pendant sa probation. Le promu, confirmé dans sa fonction, perd l'éligibilité acquise lors d'un examen qui l'avant qualifié pour sa promotion. »

Quant au paragraphe M, la Ville veut que disparaisse l'obligation pour le Directeur de recommander la confirmation du salarié dans sa nouvelle fonction, après 1 an. La preuve ne nous permet pas de déce-

RM

ler des difficultés d'application de la clause actuelle, non plus d'y déceler un intérêt suffisant pour réécrire le texte. Le texte ne sera donc pas modifié, sauf à changer le mot " grade " par " fonction " ; à cela s'ajoute d'autres ajustements mineurs.

Le texte du paragraphe M) se lira donc:

> « Toute promotion est temporaire jusqu'à sa ratification par le Conseil, mais les nouveaux promus reçoivent les insignes et le salaire de leur nouvelle fonction dès leur promotion. A la date anniversaire de leur promotion ou avant, selon le cas, le Directeur devra faire un rapport au Conseil recommandant la confirmation dans sa fonction ou la rétrogradation du salarié ainsi promu. Dans le cas d'une rétrogradation, le Directeur du Service fournira par écrit, sur demande écrite du candidat rétrogradé, les faits et motifs pour lesquels il a été rétrogradé. »

Quant au paragraphe " T" , il s'agit d'une demande de la Fraternité d'ajouter un nouveau texte, prévoyant l'arbitrage au cas de rétrogradation, dont le fardeau de la preuve incomberait à la Ville.

Le système de promotion occupe une large part des conditions de travail, il est la voie par laquelle un salarié avance en carrière. La promotion peut faire l'objet de grief si elle est refusée. Le raisonnement justifiant ce droit de porter alors grief s'applique aussi à celui qui, ayant été promu, est ensuite rétrogradé.

En toute équité nous sommes d'avis que le salarié rétrogradé a non seulement le droit de savoir pourquoi il l'a été, mais aussi celui de contester la décision de son Employeur.

Quant au fardeau de la preuve, tout comme lors de congédiements et mesures disciplinaires, il apparaît juste que ce soit la Ville qui supporte le fardeau de la preuve puisqu'il s'agit de sa décision de rétrograder, et que celle-ci s'appuie sur des motifs dont l'Employeur seul connaît tous les tenants et aboutissants.

RM/

La demande de la Fraternité est retenue. Le paragraphe T) se lira donc:

> « Tout employé rétrogradé peut porter un grief contestant la validité de sa rétrogradation. Le fardeau de la preuve incombe à la Ville. »

Fait à Sherbrooke, ce 17 mars, 1986

ME. RICHARD MARCHETERRE, président

COPIE CONFORME
GREFFIER
DATE: 86-03-21
CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

Copie conforme,

C A N A D A
PROVINCE DE QUÉBEC

CONSEIL D'ARBITRAGE
LE 8 avril, 1986

LA VILLE DE ROCK FOREST

Partie intimée,

ET

FRATERNITÉ DES POLICIERS DE ROCK FOREST

Partie requérante,

B.C.G.T. QUÉBEC
'86 AVR 11 15:22

Ville de Rock Forest - et -
Fraternité des Policiers.

DÉFÉRÉ : 29-06-84
CONCILIATION : Non
ACCRÉDITATION : 28-10-74
IMPLIQUE : 10 personnes
MANDAT : Renouvellement
ARBITRE : Me Richard Marchetterre
Nommé le 21-08-84

Sentence arbitrale : 8 avril 1986
(salaires et classification)

86/04/11 — J.-Ch. Bisson, greffier
643-3239

S E N T E N C E A R B I T

SA

La Fraternit
ciers de Sherbrooke; cela
pour chaque année 5% d'augm

Dès le début
qué que le salaire devait t

En l'espèce
la Fraternité, parce que no

RM/

'86 AVR 11 15:22

C A N A D A
PROVINCE DE QUÉBEC

CONSEIL D'ARBITRAGE
LE 8 avril, 1986

LA VILLE DE ROCK FOREST

Partie intimée,

ET

FRATERNITÉ DES POLICIERS DE ROCK FOREST

Partie requérante,

B.C.G.T. QUÉBEC
'86 AVR 11 15:22

Point litigieux: Renouvellement de convention collective.
Salaire, boni d'ancienneté, prime de quart.

S E N T E N C E A R B I T R A L E

SALAIRES ET CLASSIFICATION

La Fraternité recherche la parité avec le salaire versé aux policiers de Sherbrooke; cela équivaut à une augmentation de 20.7%. La Ville offre pour chaque année 5% d'augmentation.

Dès le début de l'analyse des clauses normatives nous avons indiqué que le salaire devait tenir compte de l'ensemble de la convention collective.

En l'espèce plusieurs bénéfices demandés n'ont pas été accordés à la Fraternité, parce que nous jugions que leur application rétroactive était im-

RM/

NO DOSSIER:

DATE DEPOT:

possible; parmi ceux-ci il faut surtout souligner l'assurance collective et le fond de retraite.

D'autre part nous avons maintenu en partie une demande importante de la Fraternité, soit une compensation en raison de la durée de la semaine de travail, à 42 heures. Il faut souligner que la Fraternité n'a pas cherché à diminuer la durée réelle de la semaine de travail, elle a plutôt demandé qu'un crédit de 2 heures par semaine de travail soit accordé à chaque policier, pris sous la forme de congés flottants ou en argent, au choix du salarié.

Cette demande représente un accroissement du revenu et/ou des congés, prévus ailleurs dans la convention collective. Ainsi, nous avons évalué qu'il équivalait à environ 2% de la masse salariale affectée aux semaines de travail, ou environ 5 jours de congé. Ces mesures ne peuvent être précises à date, la pratique permettra de les évaluer correctement. Elles valent certes plus qu'une simple augmentation de salaire puisque pour chaque dernière heure d'une semaine complète de travail, le salarié reçoit 200% de la rémunération horaire régulière, soit en recevant une somme équivalant à 2 fois son taux horaire régulier, soit en recevant son taux horaire régulier en plus d'un congé flottant de durée équivalente, à son choix.

Ce bénéfice est nouveau à Rock Forest, il a été accordé à raison d'une (1) heure/semaine de travail, d'où l'évaluation qui précède. Il nous apparaît plus intéressant pour le salarié qu'une simple augmentation de salaire de même équivalence, qui serait par la suite grugée par l'impôt. Ici le salarié a un choix. Bien sûr en 1985 ce choix ne peut être exercé mais la voie est maintenant ouverte.

Ce nouvel avantage a été accordé selon le modèle connu à La Régie, qui ne s'applique toutefois que depuis le 1er janvier 1986. À Rock Forest il s'applique rétroactivement au 1er janvier 1985.

Cela dit nous avons opté pour la moyenne régionale des augmentations de salaire accordée en 1984 et 1985 à titre de base raisonnable de référence.

On ne peut s'aligner uniquement sur la Ville de Sherbrooke. À cet égard il est intéressant de noter que c'est à cet endroit que la plus forte augmentation a été accordée dans la région, sauf à East Angus où les salaires étaient considérablement plus bas, même par rapport à ceux de Rock Forest en 1983.

Nous avons rendu la décision arbitrale fixant les conditions de travail à Rock Forest pour les années 1982 et 1983. Nous avons alors émis 2 principes principaux:

1- Calculer l'écart entre Sherbrooke et Rock Forest en dollard plutôt qu'en pourcentage;

2- Chercher à réduire l'écart entre Sherbrooke et Rock Forest sans toutefois favoriser la parité.

Ces 2 principes tiennent toujours mais ils doivent être analysés selon le contexte de 1984 et 1985. Il faut ainsi réaliser qu'à Sherbrooke l'augmentation en 1984 a été de 1.86% supérieure à la moyenne régionale. Dressons le tableau des augmentations en région:

Pièce	Ville	1984	1985
V-49	Coaticook	4.25% (562.95)	-
V-50	Lac Mégantic	5.2% (568.00)	-
V-52	Bromptonville	5% (525.00)	6% (557.00)
V-54	Disraëli	5.8% (455.00)	5.5% (480.00)
V-55	East Angus	10% (455.60)	-
F-59 A	Sherbrooke	7.8%	3.7%
V-60, V-61	Richmond	5%	4.4%
V-17, V-105	Régie	5%	4.44%
	Windsor	6.32%	4.5%
	Magog	5%	5%
	Moyenne	5.94%	4.8%

Nous avons décidé d'appliquer ces tendances régionales à la Ville de Rock Forest. Elles caractérisent le traitement moyen accordé aux policiers et contribuables de la région.

La Régie a complètement modifié le portrait policier dans la région,

dans les villes en périphérie de la capitale régionale. Elle est celle qui offre le plus d'affinité avec Rock Forest. Nous tendrons donc à accorder aux policiers de Rock Forest un régime ressemblant à celui des policiers de la Régie.

Ressembler ne veut pas dire être égal, cela veut dire être relativement équivalent compte tenu des circonstances.

Ainsi, il faut reconnaître que lors de la fusion à la Régie des corps policiers de Lennoxville et Ascot il y avait une énorme différence de traitement entre les policiers; il y a donc eu un effort de réajustement, négocié.

D'autre part, si les tendances exprimées en région permettent de saisir ce qui semble être équitable, on ne peut ignorer les particularités de Rock Forest.

Il y a d'abord la capacité de payer. En raison de circonstances particulières la situation financière de Rock Forest n'apparaît pas des plus reluisante. Par contre, de là à dire que la Ville rencontre de grandes difficultés, il y a toute une marge.

Il faut comprendre la preuve patronale quant à sa situation financière en regard avec le désir du Conseil Municipal de réduire ses dépenses, de ne pas augmenter les taxes, de manière à demeurer, ou être plus compétitive; cette expression est maintes fois ressortie lors de témoignages.

Il faut par contre réaliser que les citoyens ne sont pas surtaxés, même s'ils le sont plus que ceux de la Régie et de Fleurimont, ils le sont moins que ceux de Sherbrooke. Cela ne veut pas dire qu'il faut de ce fait ne pas se gêner pour augmenter les dépenses.

Nous devons aussi retenir que l'ensemble des employés de la Ville a eu à subir les coupures de dépenses. Certains cadres ont été remerciés, aucun a obtenu une augmentation de salaire importante. Pour leur part les cols bleus et blancs ont dû accepter de faibles hausses de salaire tout en laissant aller certains des acquis déjà à leur convention collective.

Sous l'angle de l'équité interne il est important de ne pas traiter les policiers trop généreusement. La justice commence chez-soi, elle s'étend ensuite.

Pour nous la fixation des conditions de travail doit se faire en con-

sidérant l'équité interne, ce qui se fait à l'égard de salariés semblables, surtout en région.

Il ne nous apparaît pas opportun d'accorder une hausse salariale qui viserait à rattrapper le salaire versé aux policiers de Sherbrooke. Ce n'est pas parce que les cols bleus de Rock Forest paraissent à première vue avoir un régime équivalent à celui de leurs confrères de Sherbrooke, que la parité entre les policiers se justifie; d'autant plus que les policiers de Sherbrooke ont eu la plus forte hausse salariale régionale en 1984.

Nous sommes d'avis que les policiers de Rock Forest ont obtenu un avantage important, nouveau, pour 1985, soit la compensation d'une heure de travail par semaine complète de travail soit en argent ou en congé. Cet avantage est plus grand qu'une simple augmentation de salaire d'environ 2%, ce à quoi cette compensation correspond approximativement. Notons que cet avantage n'existe pas à Sherbrooke et ne débute qu'au 1er janvier 1986 à la Régie.

La hausse salariale accordée doit considérer l'avantage de la compensation, voire l'inclure aux fins de calcul.

Le tableau des moyennes d'augmentation en région illustre 5.94% en 1984 et 4.8% en 1985. Considérant les facteurs ci-haut analysés, nous décrétons les hausses suivantes:

1984: 6%

1985: 3.5%. Il faut ajouter à ce pourcentage le fait que les policiers de Rock Forest ont d'autre part une compensation d'une heure par semaine complète de travail, équivalent à plus de 2%, en raison du choix du salarié de prendre celle-ci en congé ou en argent.

Le tableau des salaires pour les policiers à l'emploi de Rock Forest entre le 1-01-1984 et le 31-12-1985 sera le suivant:

Classification	1983	01-01-84 au 31-12-84	01-01-85 au 31-12-85
Recrue	413.18	437.97	453.30
0 - 12 mois	447.02	473.84	490.42

Classification	1983	01-01-84 au 31-12-84	01-01-85 au 31-12-85
12 - 24 mois	484.25	513.30	531.27
24 - 36 mois	512.18	542.91	561.91
36 mois et +	542.66	575.22	595.35
Détective	559.88	593.47	614.24
Sergent	597.56	633.41	655.58

Cette échelle permet aux policiers de Rock Forest d'obtenir une échelle salariale relativement équivalente à celle des policiers de la Régie. De plus, en 1985 l'avantage de l'application de la clause de compensation les place en avance sur ceux-ci. Si nous intégrons cette compensation, évaluée à 2%, il faut considérer que l'échelle salariale de Rock Forest, pour 1985, équivaut en réalité à ceci:

Classification		1985
Recrue	453.30 + 2%	462.37
0 - 12 mois	490.42 + 2%	500.23
12 - 24 mois	531.27 + 2%	541.90
24 - 36 mois	561.91 + 2%	573.15
36 mois et +	595.35 + 2%	607.26
Détective	614.24 + 2%	626.52
Sergent	655.58 + 2%	668.69

L'Employeur requérait une échelle différente pour les salariés nouvellement embauchés, soit:

Classification	1985
Recrue	413.18
À l'essai (0 - 12 mois)	447.02
12 à 24 mois	484.25
24 - 36 mois	512.18
Détective	617.20
Sergent	658.81

RM/

Cette offre signifiait qu'outre les policiers de 36 mois et (+), les détectives et les sergents, les policiers nouvellement embauchés seraient moins payés que leurs confrères de même classification, déjà à l'emploi.

Cette demande de la Ville n'est pas supportée par une preuve suffisante, entraînerait deux classes de salariés aux fonctions identiques et dans les faits, la diminution des acquis déjà à la convention collective. La dite demande est rejetée parce qu'inéquitable.

Nous nous devons de souligner de plus que le rejet de cette demande patronale place les salariés de Rock Forest en position avantageuse par rapport aux policiers de la Régie. Non seulement obtiennent-ils une compensation d'une heure par semaine complète de travail et le boni d'ancienneté, mais ils les ont dès 1985.

De plus, l'échelle salariale doit être prise en compte dans sa totalité, il ne faut pas se limiter aux seuls policiers ayant 36 mois et plus de service. Si nous dressons le tableau des salaires pour 1985, à la Régie et à Rock Forest, nous constaterons que le revenu réel est parfois supérieur ou équivalent, en faveur de Rock Forest.

CLASSIFICATION	RÉGIE	ROCK FOREST (incluant 2% de compensation)
Recrue	420.30	462.37
0-12 mois	457.08	500.23
12 - 24 mois	531.92	541.90
24 - 36 mois	568.42	573.15
36 mois et plus	621.00	607.26
Détective	637.70	626.52
Sergent	648.26	668.69

RM/

PRIME DE QUART et BONI D'ANCIENNETÉ

La Fraternité désire qu'une nouvelle disposition soit introduite, prévoyant le paiement d'une prime de quart et un Boni d'ancienneté.

Ces bénéfices n'existent pas à la Régie. D'autre part la preuve ne nous illustre aucunement, quant à la prime de quart, que des policiers soient défavorisés par rapport à d'autres à Rock Forest; tous font la rotation, de la même façon, sauf les détectives. Il s'agit d'une demande d'un salaire indirect que la preuve ne justifie pas d'accueillir.

Quant au boni d'ancienneté, il n'existe pas non plus à la Régie. Tout comme la prime de quart, il faut reconnaître qu'il existe à Sherbrooke.

L'échelle salariale fait en sorte qu'après 3 ans de service tous ont le même traitement, quelque soit la durée du service.

La notion du boni d'ancienneté m'apparaît plus accolée à une certaine justice que la prime de quart dans la présente affaire. Il ne peut s'appliquer qu'à ceux qui ont déjà atteint le maximum de l'échelle salariale.

À Rock Forest la demande syndicale réclame un boni de 70.00$ par tranche de 5 ans de service. À Sherbrooke le boni d'ancienneté se présente ainsi:

« Pour l'année 1984:

Après 5 ans de service continu:	62.25$ par année.
Après 10 ans de service continu:	124.80$ par année.
Après 15 ans de service continu:	186.74$ par année.
Après 20 ans de service continu:	248.99$ par année.
Après 25 ans de service continu:	311.24$ par année.
Après 30 ans de service continu:	373.49$ par année.
Après 35 ans de service continu:	435.73$ par année.

Pour l'année 1985:

Après 5 ans de service continu:	64.55$ par année.
Après 10 ans de service continu:	129.10$ par année.
Après 15 ans de service continu:	193.65$ par année.

Après 20 ans de service continu:	258.20$ par année.
Après 25 ans de service continu:	322.75$ par année.
Après 30 ans de service continu:	387.30$ par année.
Après 35 ans de service continu:	451.85$ par année.

Cette prime est calculée le 1er mai de chaque année et payée le/ou vers le 15 décembre de chaque année. »

La Fraternité désire introduire le texte suivant:

> « Tout salarié reçoit le ou vers le 15 décembre de chaque année, un boni de $70.00 pour chaque tranche complétée de cinq (5) ans de service continu à cette même date. »

Le salarié ayant 36 mois et plus de service reçoit 607.56$ par semaine en 1985, soit 31,593.12$ pour l'année, en salaire régulier. La demande équivaut à une augmentation du revenu de 0.002% pour le salarié ayant complété 5 ans de service, 0.0044% pour celui ayant complété 10 ans de service, 0.0066% après 15 ans de service, 0.0088% après 20 ans de service, 0.011% après 25 ans et ainsi de suite.

Bien sûr, si nous nous en tenons aux deux premières tranches nous pouvons voir que le boni représente peu en argent et en pourcentage, par la suite la proportion devient plus grande. Il faut toutefois ramarquer que nos calculs ne tiennent pas compte de l'accroissement du revenu de base au cours de ces années, ce qui devrait atténuer de beaucoup l'impact du boni d'ancienneté.

Quant au boni d'ancienneté, cette demande nous apparaît répondre à la réalité de la durée du service continu tout en ne représentant pas des coûts exhorbitants à l'employeur. Il constitue un facteur d'encouragement au service.

Comme il s'agit d'un nouveau bénéfice, qui n'existe pas à la Régie, nous ne l'accorderons qu'à partir de 1985, soit selon la durée du service continu au 15 décembre de cette année.

La somme à être versée en vertu de cette disposition le sera rétroactivement, pour l'année 1985, selon l'échelle suivante qui constitue le texte de cette disposition, adaptée à celle de Sherbrooke, soit 64.55$ pour la première période.

« BONI D'ANCIENNETÉ

Pour l'année 1985:

Après 5 ans de service continu:	64.55$ par année.
Après 10 ans de service continu:	129.10$ par année.
Après 15 ans de service continu:	193.65$ par année.
Après 20 ans de service continu:	258.20$ par année.
Après 25 ans de service continu:	322.75$ par année.
Après 30 ans de service continu:	387.30$ par année.
Après 35 ans de service continu:	451.85$ par année.

Ce boni est payé le ou vers le 15 décembre de chaque année, selon la durée du service continu complété à cette même date. »

Fait à Sherbrooke, ce 8 avril, 1986

ME. RICHARD MARCHETERRE, arbitre

COPIE CONFORME
GREFFIER
DATE: 86-04-11 86-04-11
CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 83 03 037

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 02266-5

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14330-03
Date	Signature: 82-12-28 / Réception: 83-01-05	Durée: Du 82-07-01 Au 83-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 12

Association	Employeur
☐ Déposant La Fraternité des Policiers de Rock-Forest Case Postale 322 Rock-Forest, Qué J0B 2J0	☐ Déposant La Corporation Municipale de Rock Forest Case Postale 29 Rock Forest, Qué J0B 2J0

Unité de négociation

"Tous les policiers salariés au sens du Code du Travail"

Région	Activité	Affiliation
05-00	9510 (11)	12

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné: 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ Voir au verso pour les codes →

Remarques

- Déposée sous sentence arbitrale par le greffier André Plante

Pour le commissaire général du travail

Signature: Yvon Lessard Date: 83-03-10

Pour renseignements: ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 – 873

003 (011)

RECHERCHE

2266-S

LS

83 JAN -5 15 15

PROVINCE DE QUEBEC

CONSEIL D'ARBITRAGE

DIFFEREND ENTRE

LA CORPORATION MUNICIPALE DE ROCK FOREST

(La Ville)

ET

LA FRATERNITE DES POLICIERS DE ROCK FOREST

(La Fraternité)

COMPOSITION DU TRIBUNAL

Me. Richard Marcheterre, président
Me. Jean-Laurier Demers, arbitre patronal
M. Guy Marcil, arbitre syndical

GREFFIER

Messieurs André Plante et Jean-Charles Bisson

COMPARUTIONS

Me. Richard Delorme, pour la Ville
M. Robert Miron, pour la Fraternité

COPIE CONFORME
Plante
GREFFIER
DATE: 82-12-29
CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

NO DOSSIER: SA 83 01 036

DATE DEPOT:

DECISION (SALAIRE, PRIME DE QUART, BONI D'ANCIENNETE)

La dernière journée d'audition de cette affaire a eu lieu le 21 décembre 1982 et le délibéré sur l'objet de la présente décision s'est déroulé le 27 décembre.

Notons dès maintenant que le 21 décembre 1982 la partie syndicale a déclaré au Conseil d'Arbitrage qu'elle n'avait pas d'objection à ce qu'une première décision portant uniquement sur l'Annexe A des documents F-1 et M-1 (demandes et offres sur le salaire, la prime de quart et le boni d'ancienneté), soit rendue avant le 31 décembre 1982. Quant aux autres demandes et offres, à incidence monétaire ou non, la Fraternité a indiqué ne pas avoir d'objection à ce qu'il en soit décidé postérieurement au 31 décembre 1982.

Pour sa part la Municipalité, par son procureur, a avisé le président du Conseil d'Arbitrage, le 23 décembre 1982, par appel téléphonique qu'elle renonçait au bénéfice du délai de l'article 99 du Code du Travail portant sur les clauses à incidence monétaire, de la même façon que la partie syndicale, une résolution du Conseil Municipal devant être remise au Conseil dès la première semaine de janvier 1983.

ANALYSE

Les parties ont principalement présenté trois (3) moyens d'évaluation du salaire à être accordé aux policiers de Rock Forest,

1- Le comparable régional;
2- L'écart historique entre Rock Forest d'une part et les corps policiers de Sherbrooke et de la C.U.M. d'autre part;
3- Le comparable des « unités similaires ».

PROPOSITION DE LA FRATERNITÉ:

Rappelons dès maintenant qu'alors que la Ville parle d'augmentation en pourcentage, la Fraternité discute en quantité d'argent, de dollars, tout en demandant une convention de 18 mois, soit du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1983.

CLASSIFICATIONS	1-06-82 au 31-12-82	1-01-83 au 31-12-83
1 er à 12 mois (à l'essai ou recrue)	$ 493.00	$ 544.00
12 à 24 mois	$ 536.00	$ 600.00
24 à 36 mois	$ 567.00	$ 635.00
36 mois et +	$ 600.00	$ 672.00
Détective	$ 619.00	$ 693.00
Sergent	$ 661.00	$ 740.00

En plus de ces demandes salariales, la Fraternité réclame les 2 nouvelles clauses suivantes:

PRIME DE QUART:

Tout employé appelé à travailler en temps régulier entre les heures de 16.00 heures à 8.00 heures reçoit une prime de $ 0.35 pour chaque heure ainsi travaillée pour la période du 1er juillet 1982 au 30 juin 1983. Cette prime sera portée à $ 0.55 l'heure pour la période du 1er juillet au 31 décembre 1983.

BONI D'ANCIENNETÉ:

Chaque salarié reçoit pour chaque tranche de cinq (5) ans de service continu à la

Ville un boni égal à une demie (1/2) journée de salaire payée à son taux régulier, vers le 15 décembre 1982. Pour l'année 1983, ce boni est équivalent à une journée de son salaire par tranche de cinq (5) année de service continu à la Ville, ce boni étant payable vers le 15 décembre 1983. En cas de décès, ou au départ de l'employé, le montant est établi proportionnellement au nombre de mois complets de service continu durant l'année en cours.

Pour sa part la Ville, tout en refusant les demandes portant sur la « prime de quart » et le « boni d'ancienneté », propose l'échelle salariale suivante:

CLASSIFICATIONS	30-6-82	1-7-82 au 30-6-83	1-7-83 au 30-06-84
1) Recrue	$ 343.76	$ 364.39	$ 382.82
2) À l'essai (0 à 12 mois)	$ 371.92	$ 394.24	$ 413.95
3) Salarié permanent			
12 à 24 mois	$ 402.89	$ 427.06	$ 448.41
24 à 36 mois	$ 426.13	$ 451.70	$ 474.29
36 mois et +	$ 451.49	$ 478.58	$ 502.51
4) Détective	$ 465.77	$ 493.72	$ 518.41
5) Sergent	$ 497.17	$ 527.00	$ 553.35

Compte tenu du fait que le Conseil d'Arbitrage a été invité à ne se prononcer que sur les objets de l'annexe A des demandes (F-1) et des offres (M-1), les autres clauses à incidence moné-

taire devront tenir compte de ce qui sera accordé par la présente décision, cela lors de la décision à intervenir en deuxième lieu sur les autres demandes et offres non incluses à l'annexe A de F-1 et M-1.

1) LE SALAIRE:

Pour décider du salaire à être accordé en vertu de la présente décision il faut d'abord déterminer s'il y a lieu de ne se prononcer que sur la période s'écoulant du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, ou sur 18 mois de convention depuis le 1er juillet 1982, ou sur une convention de 24 mois se terminant le 30 juin 1984. On ne peut donc ignorer dès maintenant la demande de la Fraternité de porter la fin du contrat de travail au 31 décembre de chaque année plutôt que le 30 juin tel qu'actuellement. (voir l'article 33).

Quant à nous, même si le Conseil d'Arbitrage peut agir au lieu et place des parties, c'est-à-dire agir comme s'il était les parties elles-mêmes en cours de négociation, il demeure que le Conseil d'Arbitrage étant un organisme dans les faits extérieur aux parties, ce n'est que par le biais de la seule preuve faite devant lui qu'il est mis au fait de la situation entre les parties, de leur vécu quotidien. Si le Conseil peut agir comme s'il était les deux parties en cours de négociation, nous ne pouvons pas perdre de vue qu'il n'a pas une connaissance du quotidien de celles-ci, comme seules les parties peuvent l'avoir. Cette mise-au-point nous amène à conclure que l'intervention d'un Conseil d'Arbitrage doit être prudente, particulièrement lorsqu'il lui est demandé d'ajouter de nouvelles dispositions à la convention échue. Le Conseil d'Arbitrage ne doit donc intervenir que sur les sujets où les parties auront fait une preuve convaincante (voire prépondérante) de leurs prétentions, que le changement à être édicté est le fait de besoins réels.

La preuve nous indique que la Ville de Rock Forest a une population de quelques 10,500 habitants, qu'elle est contiguë à la

capitale régionale, Sherbrooke, où la majorité de la population, qui est active, y travaille.

Il n'y a que très peu d'industries à Rock Forest, une seule employant plus de 30 salariés; il n'y a pas de centre-ville géographique, il y a environ 275 commerces longeant surtout le boulevard Bourque avec une certaine concentration à la « Plaza Rock Forest ».

Le territoire a quelques 14 km. de long, a été amputé du tiers (1/3) de sa superficie, a perdu environ 850 citoyens et la circulation a diminué depuis la construction de l'autoroute 55 vers Montréal qui évite le territoire de Rock Forest.

En quelques mots, l'état de la population de Rock Forest est stable depuis plus ou moins 2 ans après avoir connu une croissance rapide dans les 8 années précédentes.

La population, si elle dort à Rock Forest, elle s'amuse à Sherbrooke, y magazine et surtout y travaille en majorité; bref Rock Forest est géographiquement et démographiquement la continuité de Sherbrooke, un dortoir de cette capitale régionale.

La population de Rock Forest rencontre donc sensiblement les mêmes exigences que celle de Sherbrooke, recevant toutefois une bonne partie de ses services policiers de Sherbrooke lorsqu'elle vaque à ses occupations sur le territoire de Sherbrooke.

L'économiste et professeur Robert Lacroix, témoin de la Ville, a fait une illustration de ces liens entre la population de Rock Forest et la Ville de Sherbrooke dans une étude qui lui a été commandée par la Ville aux fins d'évaluer le salaire à être offert à ses policiers, étude déposée en l'espèce sous la cote M-54.

La Ville de Rock Forest peut difficilement être comparée à des villes de même importance démographique, par exemple Lac Méganti

Magog et Windsor ... ; ces dernières sont plus autonomes que Rock Forest, détachées de la capitale régionale et où dans l'ensemble on vit plus sur place qu'à Rock Forest; on ne peut dire qu'un citoyen de Magog est aussi Sherbrookois qu'un citoyen de Rock Forest.

Le critère des unités similaires est donc difficilement applicable en l'espèce vu sous cet angle.

Quant aux tâches policières chez ces unités qualifiées similaires par la Fraternité, hormis le nombre de policiers et la population, bien peu de rapprochements peuvent être fait.

La seule similitude est celle de la tâche de surveillance, dans des contextes différents toutefois; ainsi à Magog, Lac Mégantic et Windsor il y a un centre-ville bien déterminé où la vie s'y concentre, tel n'est pas le cas à Rock Forest.

Il nous semble d'ailleurs que les heures de pointes de la circulation à Rock Forest correspondent aux principales activités de ce corps policier, soit le matin lorsque les travailleurs de Rock Forest se rendent à Sherbrooke et en fin d'après-midi lorsqu'ils en reviennent.

Dans l'ensemble nous retenons de la preuve que le fardeau des tâches des policiers de Rock Forest a diminué quant à la superficie à couvrir et à la population à desservir.

La relative stabilité qui s'est installée à Rock Forest a pour conséquence que dans l'ensemble les tâches policières se sont à tout le moins stabilisées si elles n'ont pas diminué.

Cette situation a donc eu pour effet de ne pas avoir créé une contexte de travail différent pour les policiers de Rock Forest de celui qu'ils ont vécu durant les 2 dernières années.

Les témoignages reçus de part et d'autre ont d'ailleurs démontré que dans l'ensemble les policiers sont relativement satisfaits de leurs conditions de travail, recherchant surtout une amélioration de celles-ci, particulièrement quant à la cédule de travail, la procédure de promotion et les salaires.

La Ville offre le critère d'un écart historique entre les salaires des policiers de Rock Forest et celui de ceux de Sherbrooke et de la C.U.M., en pourcentage; selon la Ville son offre salariale maintiendrait cet écart proportionnel.

La Ville soumet de plus que la moyenne des salaires des travailleurs de la région doit être considéré. A cet effet le témoignage de l'économiste Lacroix a été offert; celui-ci a particulièrement cherché à démontrer que les policiers de Rock Forest sont relativement privilégiés par rapport aux travailleurs moyens de la région.

M. Lacroix a aussi soulevé la question des 6 et 5 % avancée par le gouvernement fédéral et les coupures dans la fonction publique provinciale. La Ville en tire l'argument qu'il serait injuste, en ces temps difficiles, tant au niveau des administrations publiques que de la population en général, de se rendre aux demandes de la Fraternité.

Ces arguments ont été traités par différents Conseils d'Arbitrage, certains les ignorent, d'autres les retiennent pour partie.

La situation sociale et économique, laquelle ne date pas que depuis le 1er juillet 1982, rend difficile l'application de la règle de « l'équité et la bonne conscience » à laquelle sont soumis les Conseils d'Arbitrage, les critères d'appréciation d'autrefois ne satisfaisant plus à résoudre les questions de relations de travail que nous connaissons pendant cette période de crise.

Quant à nous la règle de « l'équité et de la bonne conscience » empêche de ne pas considérer l'ensemble de la situation vécue par la population environnante. Le Conseil ne peut fermer les yeux sur les difficultés économiques et sociales de l'heure, vécues par les payeurs de taxes.

Cela ne veut toutefois pas dire que la situation relativement privilégiée que se sont acquis les policiers de Rock Forest par voie de négociation doit être reléguée aux oubliettes.

La Fraternité soumet qu'il y a lieu à rattrappage des policiers vers le leader régional, Sherbrooke. Ce rattrappage a été jusqu'à date le fait de plusieurs sentences arbitrales, un peu moins cette année. S'il y a lieu à rattrappage celui-ci ne peut toutefois se faire en une seule occasion, sans toutefois préjuger de ce que pourrait décider un prochain Conseil d'Arbitrage au cas où les prochaines négociations achopperaient.

Nous sommes d'avis qu'il faut retenir la situation particulière vécue à Rock Forest et considérer les éléments d'analyse suivants:

1- L'écart historique entre les policiers de Rock Forest et ceux de Sherbrooke;
2- Leur appauvrissement relatif en dollars vis-à-vis leurs confrères de Sherbrooke;
3- La situation vécue par l'ensemble des travailleurs de la région;
4- Les liens étroits entre Rock Forest et Sherbrooke au point de vue social et économique.

Le professeur Lacroix, dans son étude des facteurs économiques de détermination des salaires des policiers de Rock Forest, a analysé certains critères d'appréciation retenus par le Conseil.

Sur une période de 6 ans (1976 à 1981) l'indice des prix à la consommation aurait augmenté de 59%; pour leur part les policier

Rock Forest voyaient leur salaire augmenter de 66.8%, le policier de lère classe aurait ainsi vu son salaire passer de $ 253.36 à $ 422.04 (moyenne pondérée).

Pour le professeur Lacroix l'augmentation de salaire réelle au cours de cette période serait de 4.7%, ce qui selon lui est supérieur à la moyenne des travailleurs de la région de Sherbrooke; ainsi ces derniers auraient vu leur salaire réel diminuer de 7.1%. Il faudrait donc en conclure un écart de 11.8% en faveur des policiers de Rock Forest.

Si on ne peut parler d'un enrichissement spectaculaire il faut toutefois constater qu'il existe. L'étude du professeur Lacroix indique un écart de 33.2%, soit $ 140.30 par semaine, entre le salaire moyen des travailleurs moyens de la région et celui du policier lère classe de Rock Forest, en faveur de ce dernier.

Retenons toutefois que personne n'a prétendu que le seul critère d'appréciation est celui du comparable aux travailleurs de la région; la Ville offre d'ailleurs une comparaison avec les policiers de Sherbrooke et de la C.U.M.

A cet effet le rapport Lacroix indique que l'écart entre ces corps policiers depuis 1976 s'est maintenu à une moyenne de 26.8% variant de 24.9% à 30%. La Ville soutient donc que l'évolution historique des salaires démontre qu'il n'y a pas lieu à du rattrappage pour les deux (2) années en cause; il s'agirait plutôt de maintenir l'écart proportionnel.

Pour sa part la Fraternité soumet que cette méthode de calcul en pourcentage a pour effet d'appauvrir le policier de Rock Forest en terme de dollars, celui-ci devant rencontrer ses obligation en dollars et non en pourcentage, comme son confrère de Sherbrooke.

Nous sommes d'avis que cet argument doit être retenu même si nous croyons que la période actuelle n'est pas opportune pour effectuer un complet rattrappage lequel ne veut pas nécessairement dire qu'il s'agit d'offrir le même salaire au policier de Rock Forest que celui offert au policier de Sherbrooke.

Nous sommes d'avis que le seul rapprochement qui peut être fait entre les policiers de Rock Forest et ceux de Sherbrooke est dû à la contiguité des territoires, la similitude de la vie sociale; la vie professionnelle de chaque groupe portant sur un contexte de travail différent de celui de l'autre, on ne peut donc pas prétendre à salaire égal.

En terme de dollars l'écart entre les policiers 1ère classe de Rock Forest et ceux de Sherbrooke est passé de $ 64.64 en 1976 à $ 105.00 en 1981, par semaine, (voir document M-54) même si en pourcentage il est demeuré sensiblement le même, cela illustre que cette méthode cause préjudice aux policiers de Rock Forest, si l'on accepte de considérer comme valable le procédé de l'écart historique entre les deux (2) villes, comme le propose ici l'employeur.

La similitude des besoins des policiers de Rock Forest et ceux de leurs confrères de Sherbrooke plaide en faveur d'un certain rattrappage qui doit toutefois tenir compte du climat socio-économique, de ce qui est vécu par les payeurs de taxes de Rock Forest, de la diminution du territoire et de la population de Rock Forest sans oublier que les tâches à accomplir dans une ville du type de celle de Sherbrooke ne sont pas toutes les mêmes que celles à Rock Forest.

Du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982 l'échelle salariale était la suivante:

1) Recrue	$ 343.76
2) Salarié à l'essai (0 à 12 mois)	$ 371.92

3) Salarié permanent	
12 à 24 mois	$ 402.89
24 à 36 mois	$ 426.13
36 mois et plus	$ 451.49
4) Détective	$ 465.77
5) Sergent	$ 497.17

Les demandes et les offres salariales pour le ler juillet 1982 sont les suivantes, en dollars et en pourcentage quant à l'augmentation:

DEMANDES	salaire	$	%	OFFRES	salaire	$	%
1) recrue	493.00	149.24	43.4		364.39	30.60	6
2) Salarié à 1'essai	493.00	121.08	32.6		394.24	22.32	6
3) Salarié permanent							
12 à 24 mois	536.00	133.11	33		427.06	24.17	6
24 à 36 mois	567.00	140.87	33		451.70	25.57	6
36 mois et +	600.00	148.51	32.9		478.58	27.09	6
4) Détective	619.00	153.23	32.9		493.72	27.95	6
5) Sergent	661	163.83	33		527.00	29.83	6

Ce tableau illustre bien à quel point les parties sont éloignées l'une de l'autre quant aux salaires. Cette différence est moins grande pour la période postérieure à celle discutée ci-haut, elle variera selon que le Conseil décide de maintenir une sentence

arbitrale couvrant 24 mois ou donner suite à la demande de la Fraternité portant sur 18 mois, se terminant le 31 décembre 1983.

Il faut d'ailleurs retenir que la demande syndicale illustrée au tableau précédent couvre 6 mois alors que celle de la Ville porte sur 12 mois, soit jusqu'au 30 juin 1983.

La Ville a soumis que le Conseil devait s'inspirer de la règle du 6 et 5% émise par le gouvernement fédéral, celle-ci n'exclut toutefois pas les situations de rattrappage comme en l'espèce, eu égard au milieu.

Nous sommes d'avis que l'augmentation devra favoriser un certain rattrappage, celui-ci devant être partiel eu égard aux facteurs économiques et sociaux indiqués plus haut.

La Fraternité demande que la fin de période du contrat de travail à intervenir soit le 31 décembre plutôt que le 30 juin tel que maintenant et que désire maintenir la Ville.

Au soutient de cette demande nous sommes renvoyé à différentes conventions et sentences arbitrales (tableau F-33) où la fin des contrats de travail est le 31 décembre, sauf en ce qui concerne Rock Forest.

Pour sa part la Ville soumet que la preuve d'un besoin de modifier la date de fin de contrat n'a pas été faite et produit sous M-41 un tableau couvrant 7 municipalités; seules les villes de Rock Forest et Windsor ont des conventions ne se terminant pas le 31 décembre.

La Fraternité indique que l'avantage de faire terminer une convention le 31 décembre est qu'en raison des délais de négociation prévus en secteur policier et pour le dépôt d'une sentence arbitrale

prévus au Code du Travail un Conseil d'Arbitrage siègeant en fonction d'un contrat se terminant le 31 décembre profiterait d'une période de 6 mois de plus qu'un autre Conseil d'Arbitrage siègeant en fonction d'un contrat se terminant le 30 juin pour rendre sa décision tant sur les clauses à incidences monétaires que sur les autres.

Pour sa part la Ville a soumis qu'au point de vue budgétaire le fait d'avoir une convention collective se terminant le 30 juin ne créait pas de difficulté et que la preuve du besoin de modifier ce qui existe n'a pas été faite.

Il nous semble plutôt que l'argument de la Fraternité doive être retenu, il a d'ailleurs été reconnu dans la grande majorité des municipalités citées en exemple par les deux parties. La situation vécue par le présent Conseil illustre d'ailleurs très bien la justesse des propos de la Fraternité.

Le Conseil est donc d'avis qu'il faut accueillir la demande de la Fraternité et décréter une sentence arbitrale se terminant le 31 décembre 1983, soit d'une durée de 18 mois.

Cela étant dit il y a lieu maintenant de se pencher sur la seconde partie salariale, postérieure au 31 décembre 1982.

DEMANDES	SALAIRE	$	%	OFFRES	SALAIRE	$	%
1) Recrue	544.00	51	10.3		373.60	9.21	2.5
2) à l'essai	544.00	51	10.3		404.10	9.86	2.5
3) permanent							
12 à 24	600.00	64	11.9		437.74	10.68	2.5
24 à 36	635.00	68	12		463.00	11.30	2.5
36 et +	672.00	72	12		490.55	11.97	2.5
4) Détective	693.00	74	12		506.07	12.35	2.5
5) Sergent	740.00	79	12		540.18	13.18	2.5

NOTE: Ces pourcentages et différences en dollars sont basés sur le salaire versé au cours de la période précédente. L'offre de la ville a été calculée en faisant la moyenne du salaire offert pour les premiers 6 mois de 1983 et celui des 6 derniers mois, l'offre de la Ville ayant été d'abord basée sur une période de 24 mois.

Suivant les demandes salariales de la Fratenirté une augmentation moyenne de $ 132.13, soit 31.2%, est suggérée pour toute la période de la sentence arbitrale à intervenir; selon les offres patronales il s'agirait d'une augmentation de $ 36.59, soit 8.7%, couvrant la période du 1er juillet 1982 au 30 juin 1984. Cette évaluation constitue la différence entre le salaire touché au 30 juin 1982 et celui du 31 décembre 1983 selon les demandes et offres. Les offres salariales représentent donc une différence de $ 95.54 par semaine ou 27.7% de ce qui est demandé.

Le Conseil d'Arbitrage ayant retenu principalement le lien étroit entre la Ville de Rock Forest et celle de Sherbrooke, après avoir pris connaissance judiciaire de la sentence arbitrale fixant les salaires des policiers de la Ville de Sherbrooke, le présent Conseil d'Arbitrage décrète l'échelle salariale suivante, basée sur le policier de première classe.

Au premier juillet 1982 le policier de première classe recevra une augmentation salariale de 11.6% couvrant la période du premier juillet 1982 au 31 décembre 1982, ainsi son salaire sera de $ 503.82.

Pour la période du premier janvier 1983 au 31 décembre 1983, le policier de première classe de Rock Forest recevra une augmentation de son salaire brut de 7.7% portant celui-ci à $ 542.79.

Les augmentations du salaire brut dont bénéficie le policier de première classe les 1er juillet 1982 et 1er janvier 1983 s'appliqueront mutatis mutandis à tous les policiers de l'unité d'accréditation de la Fraternité des Policiers de Rock Forest, aux mêmes dates et mêmes proportions.

Nous sommes d'avis que cette augmentation salariale a pour effet d'offrir aux policiers de Rock Forest une augmentation relative supérieure à celle de son confrère de Sherbrooke lui permettant d'effectuer un rattrapage en dollars, l'écart entre le policier de Rock Forest et de Sherbrooke étant réduit ainsi à chacune des deux augmentations au cours de la période visée du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1983.

Nous sommes d'avis que ces augmentations salariales tiennent compte à la fois des similitudes et des différences économiques et sociales entre les policiers de Rock Forest et ceux de Sherbrooke et retiennent aussi les distinctions dans la vie professionnelles de ces deux corps policiers.

Le Conseil tient toutefois à préciser qu'il n'est pas de son intention de favoriser, à longue échéance, la parité salariale entre la Ville de Rock Forest et Sherbrooke étant convaincu qu'il y a une différence entre la vie professionnelle des policiers de Sherbrooke et celle des policiers de Rock Forest, ne voulant toutefois pas se substituer au prochain Conseil d'Arbitrage pouvant être nommé pour décider des conditions de travail des policiers de Rock Forest dans les années futures.

11 PRIME DE QUART:

Le procureur patronal a soulevé que la Fraternité n'avait pas fait la preuve du besoin d'introduire dans la sentence arbitrale à intervenir une disposition prévoyant une prime de quart. La Ville

ajoute que de toute manière les deux (2) cédules de travail proposées par les parties prévoient un partage équitable des quarts de jour et de nuit entre les policiers; selon la Ville cela a pour conséquence d'enlever l'élément de différentiation entre les salariés qui pourrait justifier une prime de quart.

Nous sommes d'avis qu'il faut retenir cet argument de la Ville, en effet il est historiquement reconnu qu'une prime est accordée à un salarié pour compenser un désavantage relatif qu'il a à subir, par exemple une infirmière travaillant régulièrement de nuit; ou encore pour récompenser une production relativement supérieure.

En l'espèce la preuve ne donne pas telle indication, les policiers de Rock Forest seront sensiblement tous traités de la même façon, alternant entre eux les quarts de jour et de nuit de façon à ce que tous occupent sensiblement le même nombre d'heures aux quarts de jour ou de nuit; cet équilibre relatif étant maintenu, il n'y a pas lieu de décréter une prime de quart.

III BONI D'ANCIENNETÉ:

Tout comme pour la prime de quart la Ville s'oppose à ce que soit accordé un boni d'ancienneté. Il nous faut reconnaître qu'aucune preuve n'a été faite sur cette question hormis le tableau F-56 s'appuyant sur l'exemple de Sherbrooke dont la question est toujours en litige devant le Conseil d'Arbitrage qui y a été nommé.

Rappelons d'abord que le corps de policiers de Sherbrooke est beaucoup plus grand et vieux que celui de Rock Forest; il est possible que cela y soit justifié, sans vouloir ici se substituer au Conseil d'Arbitrage de Sherbrooke; il faut toutefois retenir que la preuve qui nous a été offerte en l'espèce n'a démontré aucun besoin d'ajouter cette clause à la sentence arbitrale. Nous sommes d'ailleurs d'avis que cette question est déjà en partie couverte par l'échelle salariale.

En conclusion, pour les motifs ci-haut discutés, le Conseil rend la décision suivante:

1- La présente sentence arbitrale prendra fin le 31 décembre 1983, portant sur 18 mois, du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1983.

2- Au 1er juillet 1982, pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, les policiers de Rock Forest, membres de l'unité de négociation en cause, recevront une augmentation de salaire de 11.6%

Au 1er janvier 1982, pour la période du 1er janvier 1982 au 31 décembre 1983, les policiers de Rock Forest, membres de l'unité de négociation en cause, recevront une augmentation de salaire de 7.7%

3- Le Conseil n'accorde pas la demande d'introduire une disposition traitant de la « prime de quart »

4- Le Conseil n'accorde pas la demande d'introduire une disposition traitant du « boni d'ancienneté »

Fait à Sherbrooke ce 28 décembre, 1982

Me. Jean-Laurier Demers
Arbitre patronal

M. Guy Marcil
Arbitre syndical

Dissidence en partie à la S.G. et à la demande de révision

Me. Richard Marcheterre
Président

Copie conforme

En conclusion, pour les motifs ci-haut discutés, le Conseil rend la décision suivante:

1- La présente sentence arbitrale prendra fin le 31 décembre 1983, portant sur 18 mois, du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1983.

2- Au 1er juillet 1982, pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, les policiers de Rock Forest, membres de l'unité de négociation en cause, recevront une augmentation de salaire de 11.6%

Au 1er janvier 1983 pour la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983, les policiers de Rock Forest, membres de l'unité de négociation en cause, recevront une augmentation de salaire de 7.7%

greffier 83/01/17

3- Le Conseil n'accorde pas la demande d'introduire une disposition traitant de la « prime de quart »

4- Le Conseil n'accorde pas la demande d'introduire une disposition traitant du « boni d'ancienneté »

Fait à Sherbrooke ce 28 décembre, 1982

Me. Jean-Laurier Demers
Arbitre patronal

M. Guy Marcil
Arbitre syndical

Dissident. Les motifs sont produits à l'exposé

Me. Richard Marcheterre
Président

Copie conforme

02266-5

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

RAVAI

DÉPÔ

02266-5

Dépôt N°: 81 02 433

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	86-14330-03

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	80-12-16	80-12-23		80-07-01	82-06-30		13

Association	Employeur
☐ Déposant La Fraternité des Policiers de Rock-Forest C.P. 322 Rock Forest, Qué. J0B 2J0	☐ Déposant La Municipalité de Rock Forest C.P. 29 Rock Forest, Qué. J0B 2J0

Unité de négociation

"Tous les policiers salariés au sens du Code du Travail."

Région	Activité	Affiliation
05-00	9510 (11)	12

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10 ☐11 — Voir au verso pour les codes →

Remarques

Déposant: Delorme & Le Bal Avocats
Att: Me Richard E. Delorme
5104 boul. Bourque #102
Rock Forest, Qué.
J0B 2J0

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Mme B. Bourassa	81-02-26

Pour renseignements ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☐ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 /dg

003(080)

COPIE 4

02266-5

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS

DE ROCK FOREST

ci-après appelée: «LA FRATERNITÉ»

ET

LA MUNICIPALITÉ DE ROCK FOREST

ci-après appelée: «LA MUNICIPALITÉ»

PAR MESSAGER

I N D E X

			Page
ARTICLE :	1	- Reconnaissance et juridiction	2
	2	- Définition des termes	2
	3	- Clauses d'interprétation	4
	4	- Classification et salaires	5
	5	- Heures de travail et congés	6
	6	- Temps supplémentaire	7
	7	- Congés hebdomadaires	10
	8	- Jours fériés	10
	9	- Permis d'absences syndicales	11
	10	- Vacances annuelles	11
	11	- Régime d'assurance-salaire	13
	12	- Assurance accident-maladie groupe-vie	14
	13	- Comité d'étude des plans d'assurances	14
	14	- Règles concernant le régime d'assurance-salaire	14
	15	- Jour de paie	17
	16	- Promotion	18
	17	- Cotisation syndicale	20
	18	- Procédure de règlement de griefs	20
	19	- Arbitrage	22
	20	- Conseil de discipline	22
	21	- Poursuite contre un salarié	23
	22	- Politique	23
	23	- Congés sociaux	24
	24	- Avis de la fraternité	25
	25	- Lieux d'assemblée	25
	26	- Uniforme et équipement	25
	27	- Ancienneté	27
	28	- Bien-être	28
	29	- Dossier du policier	28
	30	- Cours de perfectionnement	30

				Page
ARTICLE	:	31	- Annexes	31
		32	- Effet de la convention collective	31
		33	- Durée de la convention collective	31
		34	- Rétroactivité	31
		35	- Directives	32
		36	- Comité d'étude	32
ANNEXES	:	«A»	- Classification et salaires	34
		«B»	- Cédule	35
		«C»	- Procédure pour examens de promotion	36
		«D»	- Liste des policiers de la Fraternité	39

2.01 B) Durant la période de probation, le policier sera armé, habillé et assermenté.

2.01 C) Les mots «salariés permanents» désignent tout salarié qui aura complété à la satisfaction du Directeur de Police, la période d'entrainement prévue par la Loi de Police ainsi que la période d'essai subséquente de douze(12) mois et qui aura prêté le serment d'office comme constable.

2.01 D) Le mot «mutation» signifie l'affectation d'un salarié d'une fonction à une autre ou d'un poste à un autre à l'intérieur d'une même fonction.

2.01 E) Le mot «promotion» signifie le passage d'un salarié d'une fonction inférieure à une fonction supérieure.

2.01 F) Le mot «quartier général» signifie le Quartier Général de Police sis au Centre d'Achats Rock Forest, ou tout autre endroit désigné par la Municipalité.

2.01 G) Le mot «fonction» signifie l'ensemble des tâches, devoirs et responsabilités remplis par un salarié. Les fonctions prévues aux présentes sont: constable , caporal, détective, sergent, sergent-détective, lieutenant, lieutenant-détective.

2.01 H) Le mot «poste» signifie la position particulière remplie par un salarié à l'intérieur d'une fonction.

2.01 I) Le mot «interchangeabilité» signifie le passage d'un officier d'une division à une autre à un même grade.

2.01 J) Les mots «salarié temporaire ou partiel» désignent tout salarié embauché, sur une base régulière ou non, pour répondre à des situations particulières, telles que, le remplacement d'un salarié absent en congé autorisé en vertu de la présente convention collective, pour répondre à des situations d'urgence, pour parer à des situations de surcroît de travail, pour combler temporairement un poste laissé vacant ou nouvellement créé.

Ces salariés doivent avoir complétés le cours de base dispensé par l'Institut de Police du Québec ou devront y être inscrit dès leur embauche, selon les dispositions de la loi de Police.

Les parties s'entendent à l'effet que le nombre de salariés temporaires ou partiels sera limité à deux(2) en devoir ou non.

2.01 J) La Municipalité avisera par écrit de l'embauche d'un salarié temporaire ou partiel, dans les cinq(5) jours de l'engagement du salarié, en y indiquant son nom et la date de son embauche.

Les parties s'entendent également à l'effet que ces salariés recevront au minimum le salaire de recrue tel que prévu à l'annexe "A" de la présente convention collective.

La Municipalité s'engage à ne pas utiliser la classification de salarié temporaire ou partiel comme moyen de diminuer directement ou indirectement le nombre de salariés permanents, ni comme moyen d'empêcher directement ou indirectement l'engagement de salarié permanent.

Il est entendu que les salariés temporaires ou partiels ne sont pas couverts par la présente convention collective et n'ont pas droit à la procédure de règlement d'un grief.

Il est également entendu que les salariés temporaires et partiels, ne pourront en aucun cas être considérés comme des salariés ayant le statut de "salarié à l'essai" ni le statut de "salarié permanent".

ARTICLE 3 CLAUSES D'INTERPRETATION

3.01 Au cas où l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective serait déclarée illégale par un Tribunal, ou autrement contraire aux dispositions d'une Loi d'ordre public existante ou promulguée ultérieurement, la nullité de la ou les dispositions concernées, n'entraînerait pas la nullité de la convention collective, mais seulement de la ou de les dispositions.

3.02 CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU AUTRES ET FUSION

A) Aucun salarié permanent se sera congédié ou mis à pied ni ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans les structures ou le système administratif de la Municipalité ainsi que dans les procédés de travail.

B) Dans l'éventualité d'une régionalisation des corps policiers ou d'une fusion de la Municipalité de Rock Forest 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 C) Pour les fins d'application des présentes clauses, les mots "SALARIES PERMANENTS" désignent ceux dont le nom figure sous le titre de "SALARIES PERMANENTS" en annexe "D" des présentes, ainsi que tous ceux qui y seront ajoutés jusqu'à l'application des présentes clauses.

ARTICLE 4 CLASSIFICATION ET SALAIRES

4.01 Les salaires prévus à la présente convention collective sont payés à partir du 0ler juillet 1980, d'après la classification respective des salariés, le tout tel qu'apparaissant à l'annexe "A" des présentes.

4.02 Pour déterminer le salaire d'un salarié, autre que les salariés des classificationsde sergent, de détective ou de recrue, sa date d'entrée en service comme salarié à l'essai servira de base et sera rémunéré selon le nombre d'années de service accumulé comme policier auprès de la Municipalité de Rock Forest.

Pour les salariés des classifications de sergent, de détective et de recrue, le salaire sera celui apparaissant à l'annexe "A" pour la classification concernée.

4.03 Pour les salariés dont l'aptitude sera diminuée par l'âge ou autrement, la Municipalité et la Fraternité s'entendent pour négocier des conditions de salaire et de travail différentes à celles qui figurent aux présentes mais les étapes suivantes devront être suivies: le salarié devra être recyclé de façon à pouvoir combler une autre fonction au Service de Police, soit comme préposé aux communications ou autres, et si cela s'avère impossible, il sera recyclé de façon à pouvoir combler une autre fonction dans un autre service de la Municipalité. La Municipalité s'engage à défrayer le coût de tel recyclage.

4.04 Les salariés couverts par la présente convention sont rémunérés sur une base hebdomadaire.

4.05 Si la Municipalité décide de créer de nouveau grade ou nouvelle fonction couverts par le certificat d'accréditation et non compris dans la classification mentionnée 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 débuteront dans les cinq(5) jours.

4.06 Si la Municipalité décide de créer un ou des postes de policiers en relations communautaires et/ou agents de liaison aux Cours de Justice, les parties s'entendent à l'effet que ces postes soient comblés par des salariés couverts par la présente convention collective.

ARTICLE 5 HEURES DE TRAVAIL ET CONGÉS

5.01 La semaine normale de travail sera de quarante-deux(42) heures en moyenne et la journée normale de travail sera de douze(12) heures, dont les relevés pour la Gendarmerie sont:

08:00 heures à 20:00 heures
20:00 heures à 08:00 heures
16:00 heures à 04:00 heures

Les heures de travail et congés des salariés affectés par la cédule de huit(8) heures quotidiennement, ainsi que pour les salariés affectés à la Division des Enquêtes Criminelles, seront accordées selon la cédule établie par le Directeur du service et qui apparaît aux présentes en annexe «B»

5.02 La cédule qui sera appliquée lors de l'entrée en vigueur de la présente convention, et qui a été établie par le Directeur du service, est celle qui apparaît comme annexe «B» des présentes. Cependant, lorsqu'il y aura urgence, le Directeur de Police pourra changer la cédule en respectant les normes établies à 5.01.

De plus, le Directeur du service pourra, avec l'accord de la Fraternité, changer, selon les besoins du service de Police la cédule en respectant les normes établies à l'article 5.01.

5.03 Nonobstant les articles 5.01 et 5.02 de la convention collective, le Directeur du Service de Police pourra modifier la cédule de travail prévue à l'annexe «B» pour les deux salariés permanents possédant le moins d'ancienneté seulement. Le ou les salariés concernés doivent être avisés vingt-huit (28) jours à l'avance par le Directeur du service de Police d'une telle modification de cédule. Ces salariés seront considérés polyvalents et leur semaine normale de travail pour les salariés polyvalents, sera de quarante-deux(42) heures en moyenne et la journée normale de travail pour ces salariés, sera de douze(12) heures, réparties sur l'un ou l'autre des relevés suivants:

08:00 heures à 20:00 heures
20:00 heures à 08:00 heures
16:00 heures à 04:00 heures

5.04 Pendant la période quotidienne de travail, les salariés ont droit à une(1) heure et trente(30) minutes pour prendre leur repas, soit quarante-cinq(45) minutes pour dîner et quarante-cinq(45) minutes pour souper. Le temps alloué pour repas peut être pris à une heure convenable pour le ou les salariés en devoir. Pour les salariés affectés par la cédule de huit(8)

5.04 heures quotidiennement, ils auront droit à une(1) heure pour prendre leur repas. L'heure de repas se prendra au Quartier Général, dans un endroit désigné par le Directeur du Service et équipé d'appareils domestiques.

5.05 Lorsque l'heure de repas a été interrompue pour les besoins du service, la partie d'heure non prise est remise le même jour ou payée au taux de salaire régulier du salarié.

5.06 Le salarié qui sur ordre, à cause des exigences du service, n'a pas bénéficié de son heure de repas pendant sa journée régulière de travail, reçoit en plus de sa journée, une(1) heure payée au taux de salaire régulier du salarié.

ARTICLE 6 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

6.01 Les salariés seront libres d'accepter ou de refuser d'accomplir du travail supplémentaire en autant que le service aura le nombre de volontaires requis. En cas d'urgence décrété par l'officier responsable de l'équipe, il pourra alors désigner les salariés requis.

6.02 Tout travail exécuté avant ou après les heures régulières de travail cédulées est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demie. Le tarif horaire régulier est calculé en prenant le traitement individuel hebdomadaire divisé par quarante-deux(42) heures. Cette pratique s'applique à tous les salariés de la Division Gendarmerie et de la Division des Enquêtes Criminelles.

6.03 Chaque fois qu'un salarié doit travailler des heures supplémentaires, il peut choisir de recevoir:

1.- L'argent pour les heures supplémentaires travaillées; ou

2.- Accumuler les heures supplémentaires travaillées dans une banque pour un maximum de cent-vingt(120) heures régulières. L'accumulation dans la banque est faite à raison d'une(1) heure et demie (1.5) pour chaque heure supplémentaire travaillée. Le salarié aura également le privilège de se faire payer sur demande, les heures accumulées dans sa banque en tenant compte des délais administratifs normaux. Tout temps ainsi accumulé devra nécessairement être pris ou sinon, liquidé en argent, sur un chèque séparé de celui de la paie régulière, avant la fin de chaque année civile. Le salarié aura le privilège d'anticiper des heures jusqu'à concurrence de cinquante-quatre(54) heures régulières, sans fournir la raison de son anticipation, s'il y a disponibilité de personnel.

6.03 Dans ce cas, la déduction dans la banque d'heures du salarié absent se fera pour les heures d'absence au taux régulier. S'il n'y a pas de disponibilité de personnel, le remplaçant sera rémunéré au taux de temps supplémentaire avec déduction équivalente dans la banque d'heures du salarié remplacé. Dans les cas de remplacement, chaque fois qu'un salarié temporaire ou partiel sera utilisé, la déduction dans la banque d'heures du salarié remplacé, se fera pour les heures effectuées à raison d'une(1) heure régulière pour heure de remplacement.

6.04 L'officier immédiat offrira aux salariés le travail supplémentaire en tenant compte du nombre d'heures accumulées au crédit de chacun. Les heures accomplies ou refusées seront ajoutées au crédit de chaque salarié. Une liste des heures ainsi accomplies et refusées, sera préparée et affichée une fois par mois. Cette liste sera valide pour une période de six(6) mois, soit du 0er 1juillet au 31 décembre et du 01er janvier au 30 juin.

6.05 L'accumulation du nombre d'heures supplémentaires se fera par le travail supplémentaire effectivement accompli et par le refus du travail supplémentaire, sans considération particulière de la ou les raisons motivant le refus.

6.06 Le seul critère pour se voir offrir du travail supplémentaire est le nombre d'heures accumulées effectivement accomplies ou refusées au crédit de chacun. Bien entendu, le salarié ayant le moins d'heures à son crédit se verra offrir le travail supplémentaire disponible selon les dispositions générales prévues à l'article 6 de la convention collective.

6.07 Tout salarié rappelé en devoir en dehors de ses heures régulières de travail a droit à un minimum de quatre(4) heures payées au taux de salaire régulier du salarié ou au temps fait payé au taux de temps supplémentaire, soit le plus rémunérateur pour le salarié. Cet article ne s'applique pas à l'accusé lors d'une comparution en raison d'une plainte disciplinaire. Cependant, les témoins en poursuite ou en défense ont droit au paiement de leurs heures de convocation devant l'autorité disciplinaire.

6.08 Lorsqu'un salarié est appelé en devoir le jour d'un congé hebdomadaire, il sera rémunéré selon le tarif établi pour le temps supplémentaire pour les heures effectivement travaillées.

6.09 Le salarié obligé de comparaître devant les Cours de justice le jour de son congé, a droit de faire changer la date de son congé à son choix, s'il y a disponibilité de personnel, et sinon, il aura droit à un minimum de quatre(4) heures payées au taux de temps supplémentaire.

Ce minimum sera de huit(8) heures, si le salarié doit retourner en après-midi.

6.10 Il est toujours loisible au Directeur du Service de Police de décréter un état d'urgence pour une période limitée. Le Directeur a alors droit durant cette période, de changer les heures de travail, de garder en devoir tout salarié en dehors de ses heures régulières. Les salariés auront alors droit de recevoir un minimum de quatre(4) heures payées au taux de salaire régulier ou le temps effectivement travaillé au taux de temps supplémentaire soit le plus rémunérateur pour le salarié.

6.11 L'officier en service dans un poste ou une section a droit de garder en service des salariés à l'expiration des heures régulières de travail pour une situation qu'il juge urgente. Dans ce cas, les salariés ont droit aux heures effectivement accomplies payées au taux de temps supplémentaire.

6.12 Le salarié appelé à témoigner ou à assiter à la présentation d'une cause devant des Cours de justice en dehors de ses heures régulières de travail, a droit à un minimum de quatre (4) heures payées au taux de temps supplémentaire.

Ce minimum sera de huit(8) heures, si le salarié doit retourner en après-midi.

6.13 Le salarié appelé à témoigner à plus de cinquante(50) milles ou quatre-vingt(80) kilomètres en dehors des limites de la Municipalité, pour rendre témoignage sur des faits qu'il a constatés dans l'exercice de ses fonctions, sera payé en salaire durant son absence, la somme équivalente à sa journée complète de travail et aura droit à une allocation de transport, logement et repas. Cette allocation de transport, logement et repas lui sera payée par la Cour de Justice qui l'a convoqué, et sinon, il aura droit de recevoir de la Municipalité, la somme équivalente telle que stipulée par règlementation municipale.

6.14 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 réception

6.14 de son avis de Cour. Si l'avis est maintenu, le salarié a droit à un minimum de huit(8) heures payées au taux de temps supplémentaire ou sa journée de vacances lui sera remise immédiatement à la fin de ses vacances cédulées.

ARTICLE 7 CONGÉS HEBDOMADAIRES

7.01 Les congés hebdomadaires seront accordés suivant la cédule établie par le Directeur du Service de Police et reproduite aux présentes en annexe «B».

ARTICLE 8 JOURS FÉRIÉS

8.01 Pour tenir lieu de congés fériés, normalement observés par la Municipalité, il sera accordé à chaque salarié dix(10) jours de congés dont chacun est chômé à une date déterminée par le Directeur du Service de Police suivant la demande faite par le salarié, le tout en conformité avec les dispositions de l'article 8.02. Pour les salariés affectés à la cédule de huit(8) heures quotidiennement, ainsi que les salariés affectés à la Division des Enquêtes Criminelles, il leur sera accordé quatorze(14) jours de congés, dont chacun est chômé à une date déterminée par le Directeur du Service de Police suivant la demande faite par le salarié, le tout en conformité avec les dispositions de l'article 8.02.

8.02 A) Ces jours de congés seront accordés en tenant compte de la demande donnant priorité au premier demandeur. À l'occasion des Fêtes de Noël, le lendemain de Noël, le Jour de l'An, le lendemain du Jour de l'An, les jours de congés seront accordés selon l'ancienneté au service.

B) Tout congé prévu à l'article 8.01 et 8.02 pourra être accordé sur demande du salarié lorsqu'il y aura disponibilité de personnel.

C) Lorsqu'il n'y aura pas de disponibilité de personnel, l'officier en charge sur la relève, pourra accorder ce jour de congé en autant qu'il y ait un remplaçant de disponible sur cette relève. Dans ce cas, la demande devra être faite au moins vingt-quatre(24) heures à l'avance. Il est entendu que dans ces cas de remplacement, le salarié pour se faire remplacer, devra trouver lui-même son remplaçant. Ce remplaçant sera rémunéré au taux de salaire régulier.

8.02 D) Si ces congés n'ont pas été pris, ils leur seront remboursés:

1) à la demande du salarié en tenant compte des délais administratifs normaux, précédent son départ pour ses vacances annuelles, les jours fériés accumulés au prorata de 0.8333 jour par mois pour les salariés affectés à la cédule de douze(12) heures quotidiennement, et de 1.1666 jour par mois, pour les salariés affectés à la cédule de huit(8) heures quotidiennement et déduction des jours déjà pris, au taux du salaire régulier du salarié, sur un chèque séparé de celui de la paie régulière;

ou

2) le ou vers le 30 juin de chaque année.

ARTICLE 9 PERMIS D'ABSENCES SYNDICALES

9.01 La Municipalité accorde à pas plus d'un(1) membre de l'Exécutif de la Fraternité, avec la permission du Directeur, sur demande écrite du Président ou du Secrétaire de la Fraternité, et sans diminution de salaire, les congés nécessaires pour assister aux assemblées régulières et spéciales de l'Exécutif et des membres de la Fraternité.

9.02 Dans les cas prévus à la présente convention pour l'application de la procédure de griefs et d'arbitrage ou dans les cas de mésententes sont portés en conciliation ou en arbitrage, un(1) représentant de la Fraternité pourra s'absenter de son travail sans diminution de salaire. Lors des négociations avec les représentants de la Municipalité en vue du renouvellement de la convention collective, deux(2) représentants dûment autorisés par la Fraternité pourront s'absenter de leur travail sans diminution de salaire.

9.03 Lorsqu'un salarié aura été dûment autorisé à représenter la Fraternité aux assemblées de la Fédération des Policiers du Québec, il pourra s'absenter sans diminution de salaire, à condition que ces assemblées soient tenues pendant des jours ouvrables. Il aura droit à un maximum global de quinze(15) jours d'absence par année. La Fraternité devra aviser le Directeur du Service sur réception de l'avis de convocation.

ARTICLE 10 VACANCES ANNUELLES

10.01 Tout salarié couvert par la présente convention collective a droit:

10.01 A) S'il a moins d'un(1) an de service continu au 0ler juillet de l'année en cours, à 0.58 jour de vacances payées pour chaque mois de service continu, s'il est affecté sur la cédule de douze(12) heures, et/ou à une journée par mois avec un maximum de dix(10) jours ouvrables s'il est affecté à la cédule de huit(8) heures. La rémunération des vacances sera payée au taux de quatre(4%) pour cent du salaire gagné.

B) Après douze(12) mois de service continu, à sept(7) jours ouvrables de vacances payées, s'il est affecté à la cédule de douze(12) heures et/ou a dix(10) jours ouvrables s'il est affecté à la cédule de huit(8) heures, au taux de quatre (4%) pour cent du salaire gagné.

C) Après trois(3) ans de service continu, à onze(11) jours ouvrables de vacances s'il est affecté à la cédule de douze(12) heures et/ou à quinze(15) jours ouvrables s'il est affecté à la cédule de huit(8) heures, payées au taux de six (6%) pour cent du salaire gagné.

D) Après huit(8) ans de service continu, à quatorze (14) jours ouvrables s'il est affecté à la cédule de douze(12) heures et/ou à vingt(20) jours ouvrables s'il est affecté à la cédule de huit(8) heures payées au taux de huit(8%) pour cent du salaire gagné.

10.02 La période de service continu donnant droit à de telles vacances s'établie du trente(30) juin d'une année au trente (30) juin de l'année suivante ou selon la date d'entrée au service du salarié.

10.03 Le salarié qui quitte le service de Police de la Municipalité, a droit au prorata au paiement des jours de vacances accumulés conformément aux dispositions des alinéas précédents.

10.04 La rémunération des vacances est remise au salarié avant son départ pour ses vacances annuelles, selon les pourcentages établis à l'article 10.01 A), B), C) ou D).

10.05 Aucune absence par maladie ou accident, de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par la Municipalité ne constitue en aucun temps une interruption de service continu, quant à la computation des vacances annuelles.

10.06 Si un jour de fête chômé et payé coincide avec un des jours ouvrables de vacances, ce congé est, après entente avec l'Employeur ajouté à ses vacances annuelles ou payé à son taux de salaire régulier.

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Employeur reconnaît la Fraternité comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés visés par l'accréditation syndicale émise par l'organisme approprié prévu au Code du Travail de la Province de Québec et ce, aussi longtemps que la Fraternité détiendra un certificat à cet effet.

1.02 La présente convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise par le Ministère du Travail, en date du vingt-huitième jour (28e) d'octobre 1974. Dossier no: m-14330-3-cas-mr-044-10-74.

1.03 La Fraternité reconnaît le droit de la Municipalité de gérer, diriger, administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention.

1.04 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Municipalité, des salariés ou de la Fraternité, en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future.

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES

2.01 A) Aux fins d'application de la présente convention, le mot «RECRUE» désigne tout aspirant constable soumis à une période d'entrainement dont les modalités sont celles prévues à la Loi de Police et qui n'a pas encore complété cette période d'entrainement ni prêté le serment d'office comme constable. Aucune recrue ne fera de travail policier durant le période d'entrainement. Ces salariés n'ont pas droit aux bénéfices des présentes sauf en ce qui a trait aux heures de travail, salaire et congés. Toutefois, les recrues ont droit à la procédure de griefs pour les bénéfices suivants: heures de travail, salaire et congés.

2.01 B) Les mots «salariés à l'essai» désignent tout salarié ayant complété la période d'entrainement prévue par la Loi de Police et mis à l'essai pour une période de probation de douze (12) mois, ces salariés n'ont pas droit aux bénéfices prévus aux présentes, sauf en ce qui a trait aux heures de travail, salaire et congés. Lorsqu'un salarié deviendra salarié permanent, son ancienneté sera rétroactive à la date de sa première journée comme salarié à l'essai ou comme recrue, selon le cas, au Service de la Police de Rock Forest. Durant la période de

ARTICLE 12 ASSURANCE ACCIDENT-MALADIE GROUPE-VIE

12.01 La Municipalité consent à maintenir en vigueur jusqu'à ce que le Comité constitué à l'article 13 de la convention collective, établisse un nouveau plan d'assurance-groupe accident-maladie-vie et/ou pour la durée de la présente convention collective, selon le cas, le plan d'assurance-groupe accident-maladie-vie entré en vigueur le 01er juillet 1977.

12.02 La Municipalité assume pour les salariés permanents, cinquante (50%) pour cent de la prime de la police maîtresse d'assurance accident-maladie-vie actuellement en vigueur avec un maximum de participation hebdomadaire de cinq ($5.) dollars par salarié.

ARTICLE 13 COMITÉ D'ÉTUDE DES PLANS D'ASSURANCES

13.01 Dans les trois(3) semaines suivant la signature de la présente convention collective, la Fraternité et la Municipalité conviennent de former un Comité composé de deux(2) représentants de la Fraternité et de deux(2) représentants de la Municipalité. Ce Comité sera chargé de l'étude du régime de l'assurance-salaire et du plan d'assurance groupe-maladie-vie, actuellement en vigueur, en vue d'établir un nouveau régime d'assurance-salaire et/ou un nouveau régime d'assurance groupe-maladie-vie, s'il le juge opportun. La décision du Comité devra être rendue dans les six(6) mois de sa formation et advenant le cas où cedit Comité recommande, à la majorité de ses membres, l'application d'un nouveau régime d'assurance-salaire et/ou d'un nouveau plan d'assurance groupe-maladie-vie, ce ou ces nouveaux plans d'assurances devront être mis en vigueur, dans les six(6) mois de la décision du Comité.

ARTICLE 14 RÈGLES CONCERNANT LE RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE

14.01 A) Le traitement des salariés absents pour cause de maladie, leur est payé en entier pour un total de huit(8) jours ouvrables par année, à raison de 0.67 par jour par mois de service. Si, dans le cours de l'année, le salarié n'emploie qu'une partie de ces jours alloués ou conserve ces mêmes jours, les jours non pris lui seront remboursés selon le taux de salaire établi pour l'année courante et lui seront payés sur un chèque séparé de celui de la paie régulière le ou vers le 31 décembre de la même année, ceci pour les salariés affectés à la cédule de douze(12) heures. Pour les salariés affectés à la cédule de huit(8) heures, il leur sera accordé douze(12) jours de maladie par année et pour les journées non prises ou conservées, la même procédure de remboursement s'applique.

14.01 B) Dans tous les cas d'absence prévus au présent régime d'assurance-salaire, le salarié doit aviser son supérieur immédiat pour quitter son travail ou aviser la personne préposée aux absences, qu'il sera absent et en indiquer la cause.

C) Le salarié, en cas d'absence prévue au présent régime, doit aviser l'officier responsable, deux(2) heures avant le début de leur travail et en indiquer la cause. La même procédure s'applique lors du retour.

D) Le salarié qui n'est pas affecté à un travail d'équipe doit suivre la même procédure dans les deux(2) heures qui précèdent et suivent immédiatement l'heure à laquelle il doit normalement se présenter au travail.

14.02 A) La Municipalité conserve son droit de contrôler raisonnablement les absences par maladie des salariés, le tout sujet aux procédures de griefs prévues à l'article 18 des présentes.

B) En tout temps, les vérifications peuvent être faites, soit par visites ou téléphones, entre 09:00 heures et 20:00 heures. Pour ce faire, le salarié doit transmettre sans délai à la Municipalité les informations suivantes:

1) L'adresse complète de sa résidence permanente et d'été, s'il y a lieu;
2) Son numéro de téléphone;
3) Tout changement ultérieur d'adresse, de numéro de téléphone et d'endroit où il peut être rejoint.

14.03 Dans les cas douteux, tout salarié absent pour une cause prévue au présent régime d'assurance-salaire doit fournir sur demande, un certificat de médecin dans un délai raisonnable qui suit la demande faite par la Municipalité.

De plus:

1) Un certificat médical est obligatoire sur demande de la Municipalité pour toute maladie dépassant trois(3) jours consécutifs;
2) La Municipalité accorde au salarié un délai raisonnable pour fournir son certificat médical;
3) La Municipalité pourra être dans l'obligation, sur recommandation de la compagnie d'assurance, de retenir les réclamations jusqu'à la production du certificat médical;

10.07 Nonobstant toutes dispositions contraires, le salarié malade qui a épuisé ses crédits en maladie, peut alors prendre ses vacances acquises.

10.08 Les vacances doivent se prendre durant l'année où elles sont dues et ne peuvent être remises à une autre année.

10.09 Les vacances seront accordées et fixées par ordre d'ancienneté, dans chaque catérogie de grades.

La période s'étendant du quinze(15) mai au premier (01) septembre de chaque année est désignée comme étant la période de premier choix. Les salariés devront exprimer leur choix de vacances, pour la période de premier choix, entre le quinze(15) janvier et le quinze (15) avril chaque année.

Un salarié qui bénéficie de plus de dix(10) jours ouvrables de vacances par année, ne pourra en prendre plus que dix(10) jours ouvrables consécutifs durant la période de premier choix. Le solde de ses vacances pourra être accordé en une ou plusieurs périodes additionnelles, au choix du salarié, en autant qu'il y aura disponibilité de personnel.

À la Gendarmerie, à l'exception du ou des salariés à la Section Communautaire, et du ou des salariés de la division des Enquêtes Criminelles, deux(2) salariés pourront être en vacance en même temps, soit un sergent et un constable. Lorsqu'il n'y aura pas de sergent en vacance, deux(2) constables pourront prendre leurs vacances en même temps.

10.10 Le salarié victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, pourra, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date fixée par le Directeur du Service.

ARTICLE 11 RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE

11.01 La Municipalité maintient en vigueur, jusqu'à ce que le Comité constitué à l'article 13 de la convention collective, établisse un nouveau régime d'assurance-salaire ou pour la durée de la présente convention collective, selon le cas, le régime d'assurance-salaire prévu à la police maîtresse d'assurance court terme et long terme, entrée en vigueur le 01er juillet 1977, et qui est au nom du Syndicat des Employés Municipaux de Rock Forest.

14.03 4) Le certificat médical proposé par la compagnie d'assurance Mutuelle du Canada est le seul certificat médical valide pour la durée du présent régime, et l'original dudit certificat devra être transmis au préposé de la compagnie d'assurance Mutuelle. Tout salarié devra s'en procurer à son service respectif afin de pouvoir le produire s'il y a lieu.

5) Il est de la responsabilité de tout salarié d'avoir en sa possession des formules de certificat médical.

6) Il est entendu entre les parties que tout salarié ne se conformant pas aux différents règlements du régime d'assurance-salaire verra ses réclamations retenues ou annulées.

14.04 EXAMEN DU SALARIÉ ABSENT PAR LA MUNICIPALITÉ

La Municipalité pourra faire examiner par un médecin, le salarié malade et ce, aussi souvent qu'elle le désirera. Le médecin de la Municipalité décide si l'absence est motivée et déterminera la date approximative où le malade peut reprendre son travail. Toutefois, sur demande du salarié, le médecin de la Municipalité consultera le médecin-traitant ou le rapport de ce dernier qui lui aura été fourni par le salarié ou son médecin. Si les deux médecins ne sont pas de la même opinion, les parties s'entendent sur le choix d'un troisième médecin et les honoraires de ce dernier sont payés par la Municipalité.

14.05 Au cours de la période dite de court terme et lorsque les absences cumulées et non consécutives d'une année, ne dépassent pas vingt-six(26) semaines, tout salarié absent pour une cause prévue au régime de sécurité salaire a droit au paiement complet des jours fériés prévus à la convention collective. Cependant, en période dite de long terme du régime, mais des absences dépassant une année tant que durera la maladie ou l'invalidité, seule les dispositions du régime de sécurité salaire s'appliquent. En d'autres termes, aucun paiement n'est effectué pour les jours fériés de la Municipalité. Cependant, dans les cas d'absence de moins d'une année complète, les jours fériés sont payés ou remboursés au prorata.

14.06 L'absence causée par un accident subi ou par une maladie contractée dans l'exercice des fonctions du salarié ou à l'occasion de son travail, absence prévue par la convention collective ou autorisée par la Municipalité, n'interrompt pas le service continu et le salarié conserve tous ses droits.

14.06 Nonobstant le paragraphe précédent, les dispositions restrictives ci-après décrites s'appliquent:

DANS LE CAS D'UN SALARIÉ DÉCLARÉ INVALIDE

Seules les prestations du régime d'assurance, de sécurité salaire de la Municipalité s'appliquent selon leurs modalités respectives.

14.07 Nonobstant que le salarié conserve son service continu dans les cas d'absences ci-après décrites, les dispositions suivantes s'appliquent:

A) Dans le cas d'un salarié malade plus de six(6) mois consécutifs par année:

1) Les vacances de ce salarié sont réduites selon le prorata d'absences et le montant à lui être versé tient compte de cette réduction;

2) Les modalités conçernant le paiement des jours fériés s'appliquent selon l'article 14.05.

B) Dans le cas d'un salarié en congé sans solde:

1) Les vacances de ce salarié sont réduites selon le prorata de sa période d'absences et le montant à lui être versé tient compte de cette réduction;

2) Pendant toute la durée du congé autorisé, ce salarié perd au prorata les jours fériés prévus à la convention collective de travail et/ou toutes les allocations au prorata qui peuvent être reliés à son travail;

3) Les droits de ce salarié à participer aux bénéfices des différents régimes d'assurances, de sécurité salaire sont suspendus jusqu'à son retour, s'il va travailler pour un autre employeur.

14.08 En ce qui regarde les primes de l'assurance-salaire court terme et long terme, la Municipalité paiera un maximum de cinq ($5.) dollars par semaine par salarié.

ARTICLE 15 JOUR DE PAIE

15.01 La paie régulière des salariés, y compris les heures travaillées en temps supplémentaire sera distribuée le jeudi qui suit immédiatement la fin de la période de travail. Advenant que ce jour soit une fête chômée, la paie se fera la veille si la chose s'avère possible.

ARTICLE 16 PROMOTION

16.01 Tout salarié du Service de Police assujetti au présent contrat, aura droit après un(1) an de service révolu et après un minimum de trois(3) années d'expérience policière au Service de Police de la Municipalité de Rock Forest, y compris l'année de service révolu, ou dans un autre service de Police, de poser sa candidature lorsque les promotions aux fonctions de la Gendarmerie et/ou de la Division des Enquêtes Criminelles seront ouvertes.

16.02 Après l'établissement par la Municipalité d'un système d'examens de promotion, en conformité avec l'annexe «C» des présentes, les promotions seront accordées comme suit aux candidats:

A) qui auront subis avec succès les examens;
B) qui pourront remplir les exigences normales et pertinentes de la fonction;
C) si deux(2) candidats ou plus réussissent les examens avec les mêmes résultats, le candidat avec le plus d'ancienneté se verra accorder la promotion.

Toute promotion est temporaire pour une période de un(1) an. À la date anniversaire de la promotion ou avant, selon le cas, le Directeur du Service devra faire parvenir une recommandation au Conseil de la Municipalité à l'effet de confirmer dans sa fonction le promu, s'il y a lieu.

16.03 Les promotions ou nouvelles fonctions ayant caractère de promotion seront accordées aux candidats éligibles à la suite d'examens, suivant un système ayant pour base les mêmes critères qui sont prévus à l'article 16.02

16.04 Tout poste pour promotion ou nouvelles fonctions spécifiant le grade et la division, ou un poste est vacant, devra être affiché pendant une période de trente(30) jours.

16.05 Tout candidat qui le désire pourra, sur demande au Directeur de Police, en dedans de trente(30) jours après l'affichage des résultats, prendre connaissance de ses examens corrigés sur acceptation de la Firme ou de la Société qui fera passer les examens.

16.06 Si la Fraternité et/ou un salarié croit qu'il y a une injustice ou irrégularité elle ou il pourra soumettre le litige selon les formalités prévues à l'article 18 des présentes.

16.07 Si, au cours de la présente convention, la Municipalité juge à propos de créer une nouvelle fonction régie par le certificat d'accréditation, les salaires et autres conditions de travail seront négociés entre les parties et si le salarié et/ou la Fraternité se sentent lésés, il ou elle aura droit de recourir à la procédure de griefs pour faire valoir ses droits.

16.08 Tout salarié promu recevra le salaire de sa nouvelle fonction le jour ou sa nomination prend effet.

16.09 Tout salarié soumis au présent contrat et qui accomplira temporairement une fonction supérieure à celle qu'il accomplie habituellement, devra recevoir le salaire attaché à cette fonction supérieure.

16.10 Tout poste devenu vacant de façon définitive parmi les officiers de la Division de la Gendarmerie et de la Division des Enquêtes Criminelles devra être affiché dans les cinq (5) jours de la vacance et comblé par promotion dans les soixante(60) jours, le tout sujet à la liste d'éligibilité.

16.11 Tout poste couvert par le certificat d'accréditation devenu vacant de façon temporaire parmi les officiers de la Gendarmerie et de la Division des Enquêtes Criminelles devra être affiché dans les cinq(5) jours de la vacance et comblé par un salarié dont le nom apparaît sur la liste d'éligibilité dans les trente(30) jours suivants et jusqu'au retour de l'officier de la Gendarmerie ou de la Division des Enquêtes Criminelles, après quoi le salarié affecté temporairement retourne à son ancien poste.

16.12 INTERCHANGEABILITÉ

Les officiers de la Gendarmerie ou de la Division des Enquêtes Criminelles qui ne sont pas éligibles à une fonction dans une autre Division, doivent passer un examen pour se prévaloir de l'interchangeabilité.

16.13 Les officiers de la Gendarmerie ou de la Division des Enquêtes Criminelles qui sont éligibles à une fonction dans une autre Division ne pourront être interchangés qu'à leur demande.

16.14 La liste des candidats qui sont éligibles à la suite d'examens d'interchangeabilité sera valide pour la même période que la liste des candidats éligibles à la suite d'examens de promotion soit pour six (6) ans.

16.15 Les promotions et les interchangeabilités seront accordées selon les ouvertures aux candidats ayant réussi soit l'examen de promotion ou l'examen d'interchangeabilité en tenant compte des trois critères suivants:

A) les résultats des examens écrits et oraux;
B) la capacité des candidats à remplir les exigences normales et pertinentes de la fonction;
C) si deux(2) candidats ou plus réussissent les examens avec les mêmes résultats, le candidat avec le plus d'ancienneté sera promu.

ARTICLE 17 COTISATION SYNDICALE

17.01 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 Rock Forest. La Municipalité retiendra hebdomadairement, sur autorisation écrite du salarié, le montant établi comme cotisation et en fera remise mensuellement à la Fraternité.

ARTICLE 18 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

18.01 C'est le ferme désir des parties de régler les griefs et les mésententes aussi rapidement que possible.

18.02 La Fraternité devra constituer dès la signature de la présente convention collective et maintenir en vigueur en tout temps, un Comité de griefs, composé de trois(3) membres de l'Unité de négociations ayant droit à la procédure de grief. La Fraternité avisera par écrit le Directeur du Service de Police du nom des membres du Comité de griefs, dans les cinq(5) jours de leur nomination ou remplacement.

Le Comité aura pour fonction de prendre connaissance et d'étudier les mésententes ainsi que les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation de la présente convention collective. C'est uniquement ce Comité qui pourra formuler et porter un grief ou faire des représentations par écrit au Directeur du Service de Police, au nom d'un salarié ou au nom de la Fraternité.

18.03 Tout grief ou mésentente est soumis selon la procédure suivante:

A) Dans les dix(10) jours qui suivent l'incident donnant lieu au grief ou dans les dix(10) jours de la connaissance par le salarié du fait dont le grief découle, le Comité

18.03 A) de griefs doit soumettre au Directeur du Service de Police le grief formulé par écrit;

B) Si, dans les dix(10) jours qui suivent, le Directeur du Service de Police n'a pas rendu sa décision, ou si le Comité de griefs n'est pas satisfait de la décision rendue, il devra, s'il veut continuer le grief, donner avis écrit au Directeur du Service de Police, dans les quinze(15) jours de la décision de celui-ci ou de l'expiration du délai qu'il avait pour rendre décision, que le cas sera soumis à l'arbitrage.

18.04 La nature du grief, le règlement recherché et la définition de l'article ou des articles de la convention collective que l'on allègue avoir été violés, doivent être inscrit sur la formule de grief et à compter du moment où le Directeur du Service de Police a disposé ou est réputé avoir disposé du grief, ladite formule ne peut être sujette à modifications.

18.05 Les délais pour la soumission d'un grief ou pour son envoi à l'arbitrage sont de rigueur. Néanmoins, les parties peuvent prolonger l'un ou l'autre de ces délais, par entente écrite, signée par les deux parties avant l'expiration du délai concerné.

18.06 Dans la computation des délais ci-haut mentionnés, sont exclus, les dimanches, les samedis, les jours fériés ou le jour de présentation du grief.

18.07 La Fraternité pourra présenter un grief collectif ou une mésentente en suivant la procédure ci-haut mentionnée.

18.08 La Municipalité peut soumettre un grief ou une mésentente, en respectant les mêmes délais, en le soumettant au secrétaire du Syndicat. On appliquera dans ce cas, la même procédure pour l'envoi à l'arbitrage.

18.09 Rien dans la présente procédure de grief ne doit être interprété comme une limitation du droit des parties de conclure une entente avant de faire un grief, ou au cours de la procédure de grief ou d'arbitrage.

Tout règlement intervenu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement des griefs ou d'arbitrage, ou avant de soumettre un grief, doit faire l'objet d'une entente écrite entre la Fraternité et la Municipalité et cette entente liera la Fraternité, la Municipalité et tous les salariés.

ARTICLE 19 ARBITRAGE

19.01 Dans les quinze(15) jours ouvrables de l'envoi de l'avis d'arbitrage prévu à l'article 18.03 B), les parties doivent s'entendre sur le choix d'un arbitre unique pour entendre un grief.

19.02 À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre dans le délai précité, l'une ou l'autre des parties doit demander dans les quinze(15) jours ouvrables de l'expiration du délai prévu à l'article 19.01, au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec d'en nommer un, conformément aux dispositions du Code du Travail. Avis de sa demande est transmis à l'autre partie.

19.03 L'arbitre a tout autorité pour rendre une décision sur le sujet en litige, selon l'esprit et la lettre de la convention collective, mais il ne peut soustraire, amender, ajouter ou modifier quoique ce soit dans la présente convention collective.

19.04 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur. Il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

19.05 La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

19.06 Les parties à cette convention défraieront à part égale les honoraires et les frais de l'arbitre et les frais de location du local où ont lieu les séances d'arbitrage.

ARTICLE 20 CONSEIL DE DISCIPLINE

20.01 Le salarié convoqué devant l'autorité disciplinaire pour répondre d'une charge disciplinaire peut se faire accompagner d'un membre du Comité de griefs, définit à l'article 18.02 de la Convention collective. Ce représentant a le droit d'interroger, de contre-interroger les témoins et d'argumenter. Si le salarié convoqué ne se fait pas accompagner d'un tel représentant, celui-ci est autorisé à être présent à titre d'observateur seulement. Un avis écrit de cinq(5) jours ouvrables devra être donné à la Fraternité et au salarié concerné, de toute comparution devant l'autorité disciplinaire indiquant le chef d'accusation, l'heure et la date. Toute cause devant être entendue devant l'autorité disciplinaire devra l'être au maximum six(6) mois après la connaissance que le Directeur du Service de Police en aura.

20.02 A) Tout salarié convoqué devant l'autorité disciplinaire, en raison d'une mesure disciplinaire, devra comparaître durant ses heures de travail. La Fraternité et l'autorité disciplinaire se réservent le droit de recueillir les témoignanges à l'aide d'un appareil d'enregistrement.

B) La décision de l'autorité disciplinaire et les motifs justifiant sa décision devront être transmis par écrit au salarié concerné et au Comité de griefs, dans les dix(10) jours ouvrables suivant l'audition. Le salarié non satisfait, pourra, par avis écrit, soumettre dans les dix(10) jours de la décision de l'autorité disciplinaire son cas au Comité de griefs et dès lors, le délai prévu à l'article 18.03 B) pour l'envoi du grief à l'arbitrage commencera à courir.

20.03 Les plaintes portées par des personnes autres 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 cinq (5) jours avant l'audition.

20.04 Pour les fins d'application des articles 20.01 à 20.03 inclusivement, les mots «autorité disciplinaire» désignent le Directeur du Service de Police et/ou tout autre membre du Service de Police de Rock Forest non couvert par le certificat d'accréditation mentionné à l'article 1.02 de la convention collective.

ARTICLE 21 POURSUITE CONTRE UN SALARIÉ

21.01 Dans les cas où un salarié serait poursuivi en justice à la suite d'actes résultant de l'exercice de ses fonctions, la Municipalité s'engage à lui assurer une défense pleine et entière, même dans le cas où il est considéré agissant comme agent de la paix. Cependant, le salarié aura droit, à ses frais, d'adjoindre au Procureur choisi par la Municipalité, son propre procureur.

21.02 Dans les cas de procédures civiles découlant des actes prévus à l'article précédent, la Municipalité indemnisera le salarié du montant de toute condamnation prononcée contre lui, y compris les frais de justice, dans les délais accordés par telle Cour de Justice.

ARTICLE 22 POLITIQUE

22.01 La Fraternité des Policiers de Rock Forest s'engage par les présentes et ce, pour la durée de la présente convention collective, à ne pas s'affilier comme Fraternité à aucun groupement politique, ni à exiger telle affiliation de ses membres.

ARTICLE 23 CONGÉS SOCIAUX

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

23.02 MARIAGE : d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du père et de la mère (secondes noces) d'un des conjoints:

LE JOUR DE CE MARIAGE,

ou

s'il doit travailler sur la relève de nuit, à son choix,

LE JOUR DE CE MARIAGE OU LE SUIVANT.

23.03 NAISSANCE : Une(1) journée
BAPTÊME : Une(1) journée

23.04 DÉCÈS : du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère,

TROIS(3) JOURS.

23.05 DÉCÈS : d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un oncle, d'une tante, d'oncle ou tante du conjoint, d'un grand-parent, d'un grand-parent du conjoint:

UNE(1) JOURNÉE.

23.06 Lors du mariage d'un salarié, deux(2) jours, à condition toutefois que l'autorité du Service de Police en soit avisée au moins trente (30) jours à l'avance.

23.07 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tous autres congés ou vacances en vertu de la présente convention.

Pour bénéficier de congés sociaux, le salarié doit prévenir dans un laps de temps raisonnable son supérieur immédiat avant son départ.

23.08 Pour bénéficier d'un congé sans diminution de salaire dans les cas de congés sociaux précités, le salarié vivant de droit commun devra fournir une assermentation attestant la cohabitation de façon continue depuis une période de deux (2) ans avec la même personne.

De plus, il devra renoncer aux congés sociaux que lui reconnaît la présente convention collective pour son ex-épouse

23.08 et la famille de cette dernière, lesquels congés sociaux seront appliqués à la personne et à la famille de la personne avec laquelle il vit en droit commun. Cependant, cette renonciation ne s'applique pas dans le cas de mariage et de décès des enfants légitimes.

23.09 Dans tous les cas d'absence prévue aux régimes d'absences par maladie et de congés sociaux, le salarié doit aviser son supérieur immédiat pour quitter son travail ou avertir l'officier responsable qu'il sera absent et en indiquer la cause. S'il est établi que le salarié aurait pu observer ces règlements et ne l'a pas fait l'absence est à ses propres frais.

ARTICLE 24 AVIS DE LA FRATERNITÉ

24.01 La Municipalité autorise par la présente, la Fraternité des Policiers de Rock Forest à afficher dans tous les postes et les divisions du Service de Police, dans un endroit convenanble et sur approbation du Directeur du Service, des avis relatifs aux affaires de la Fraternité.

ARTICLE 25 LIEUX D'ASSEMBLÉE

25.01 Les assemblées de la Fraternité se tiendront dans la salle que la Municipalité leur fournie et ceci aussi longtemps qu'elle sera disponible.

ARTICLE 26 UNIFORME ET ÉQUIPEMENT

26.01 Les articles et équipements apparaissant aux paragraphes suivants sont inscrits au présent contrat à titre indicatif et ne saurait empêcher la Municipalité de modifier ou de changer la tenue vestimentaire des salariés ou l'équipement requis, sous réserve des dispositions de la Commission de Police.

26.02 La Municipalité fournira aux salariés du Service de Police de la section «Gendarmerie» tout l'équipement mentionné dans la liste ci-dessous:

26.03 À TOUS LES ANS

- 4 chemises de bonne qualité avec écusson, soit à manche courte ou à manche longue et/ou les deux, selon le choix exprimé par le salarié
- 2 paires de pantalon avec fermoir

26.03 - 1 paire de gant de kid doublé laine
- 1 paire de bottines de bonne qualité
- 1 paire de caoutchouc de bonne qualité (une deuxième au besoin)
- 1 paire de couvre-chaussures hautes en caoutchouc, avec fermoir, doublé laine
- 3 cravates

À TOUS LES DEUX ANS

- 1 képi troué avec bande pour l'été
- 1 veston doublé pour l'hiver avec alternance d'une année à l'autre
- 1 veston léger (printemps et automne)
- 1 veste en laine sans manche

AU BESOIN

- 1 paletot trois saisons
- 1 imperméable rouge et noir réversible
- 1 foulard de laine
- 1 ceinture avec étui à la hanche
- 1 paire de bottes doublées en mouton
- 1 paire de menotte avec étui
- 1 insigne miniature avec étui en cuir
- 1 bâton (36 po.) riot stick
- 1 carte d'identité renouvelable à tous les trois(3) ans
- 1 casque en fourrure pour l'hiver
- 1 couvre képi réversible
- 1 étui avec révolver (couvert)
- 1 révolver de calibre 357 MM
- 1 tunique (veston d'habit)

26.04 Lorsque l'uniforme et les autres pièces d'équipement sont renouvelés, les usagés qui font partie de la section «AU BESOIN» doivent être produites pour examen et demeurent la propriété de la Municipalité. Il est strictement défendu aux salariés de vendre toute pièce de son équipement. Les salariés qui quittent le Service de Police devront retourner leur dernier équipement et uniforme, sauf s'ils sont sur le point d'être renouvelés.

26.05 Lorsque l'uniforme et les autres pièces de vêtements des salariés seront souillés dans l'exercice de leurs fonctions, ceux-ci pourront soumettre leurs pièces d'équipement souillées à la Direction qui pourra à son jugement faire nettoyer lesdites pièces d'équipement.

26.06 Lorsque l'uniforme et les autres pièces de vêtement seront détériorés en service, ils devront être produits pour examen et seront remplacés ou réparés par la Municipalité.

26.07 La tenue d'été comprend le port de la chemise à manches courtes et sans cravate.

26.08 Les uniformes et pièces de vêtement d'été doivent être fournis avant le 0ler juin et ceux d'hiver, avant le 0ler novembre de chaque année.

26.09 Les salariés permanents affectés à la Division des Enquêtes Criminelles ont droit à une allocation vestimentaire sur la base suivante: $500.00 par année de crédit, pour la première année de la convention collective et $575.00 par année de crédit, pour la deuxième année de la convention collective, sur présentation de pièces justificatives. Les salariés permanents affectés temporairement à un travail civil, bénéficieront d'une allocation de $2.75 par jour ouvrable pour la première année de la présente convention collective et de $3.50 par jour ouvrable, pour la deuxième année de la présente convention collective.

Pour les salariés promus en cours d'année, le système de prorata s'appliquera au présent article.

Lorsque les pièces de vêtement dont fait mention le présent article, seront souillés ou détériorés en service, les dispositions des articles 26.05 et 26.06 s'appliqueront.

26.10 De 20:00 heures à 08:00 heures, deux (2) hommes seront affectés sur chaque auto-patrouille en service, sauf lorsque autrement négocié et accepté par les deux parties.

ARTICLE 27 ANCIENNETÉ

27.01 Pour les fins de la présente convention collective l'ancienneté signifie et comprend la durée totale et continue, en année, en mois et en jour de service auprès du corps policier de la Municipalité de Rock Forest, de tout salarié. L'ancienneté débute à compter de la date du premier jour de travail, comme recrue ou comme salarié à l'essai au Service de Police de Rock Forest. À partir de la signature des présentes, le système d'ancienneté pour des salariés embauchés à la même date, sera basé sur un système de hasard. Les salariés déjà à l'emploi du Service de Police et embauchés à la même date, seront régis par le système

27.01 prévalant avant la signature des présentes pour déterminer qui d'entre les deux possèdent le plus d'ancienneté.

27.02 L'ancienneté s'acquiert dès que le salarié a terminé sa période de probation et qu'il est retenu comme salarié permanent. Sa date est alors rétroactive à son premier jour comme recrue ou comme salarié à l'essai au Service de Police. Les droits d'ancienneté se perdent pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:

1) Départ volontaire, sauf si le salarié a obtenu un permis d'absence de la part de la Municipalité;

2) Renvoi pour cause juste et suffisante.

27.03 Les raisons d'absences suivantes sont reconnues par la présente convention collective et n'interrompt d'aucune manière l'accumulation de l'ancienneté d'un salarié:

A) Absence motivée par blessures subies en devoir ou par maladie;
B) Autres absences ou congés autorisés par la présente convention ou par la Municipalité;
C) Absence pour service militaire obligatoire.

27.04 La liste de tous les salariés avec leur date d'entrée en service doit être fournie à la Fraternité durant le mois de janvier de chaque année. S'il y a désaccord, la Fraternité pourra procéder suivant la procécudre de règlement de griefs.

ARTICLE 28 BIEN-ÊTRE

28.01 La Municipalité 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 ou de conciergerie.

ARTICLE 29 DOSSIER DU POLICIER

29.01 Tout salarié peut seul ou accompagné d'un membre de l'Exécutif de la Fraternité, après avoir pris rendez- vous avec le Directeur du Service, consulter son dossier personnel, lequel dossier comprend;

A) Formule de demande d'emploi : la formule de demande d'emploi complétée par le candidat.

B) Certificat de naissance : le certificat de naissance du candidat.

29.01 C) Empreintes digitales : la fiche du relevé des empreintes digitales du candidat vérifiées auprès de la Gendarmerie Royale du Canada.

D) Photographies : une photographie du salarié en uniforme et une photographie du salarié en civil, à tous les cinq (5) ans ces photographies doivent être remplaçées.

E) Certificats d'étude : les notes, certificats, diplômes et attestations démontrant le degré de scolarité du candidat au moment de l'embauche; les notes et certificat de cours de formation de base suivis dans une institution de formation policière; les notes, certificats, diplômes ou attestations obtenus en cours de service, notamment ceux obtenus à des cours de perfectionnement, spécialisation ou recyclage.

F) Dossier médical : les conclusions de l'examen médical effectué lors de l'embauche et les conclusions des rapports médicaux pour maladies ou blessures subies en cours de service.

G) Tests ou examens : les résultats des tests ou examens que le candidat a subis comme condition d'admission dans un corps de police municipale ou la sûreté.

H) Entrevue : le rapport de l'entrevue et la recommandation du comité de sélection, le cas échéant, à l'occasion de l'embauche, de même que les rapports d'entrevue lors de mutation ou de promotion, le cas échéant.

I) Engagement-désengagement : copie de l'acte de nomination ou la résolution d'un Conseil décidant de l'embauche et lorsqu'applicable, copie de l'acte ou de la résolution d'un Conseil prononçant le renvoi ou la mise à la retraire ou acceptant la démission selon le cas.

J) Assermentation : copie du serment d'allégeance et d'office ainsi que du serment de discrétion, selon la formule prévue aux annexes «A» et «B» de la Loi.

K) Cheminement de carrière : un document indiquant les fonctions exercées depuis l'embauche; le document indique aussi, le cas échéant, les promotions obtenues, de même que la date de nomination à ces promotions. Dans le cas de promotion, le dossier de chaque salarié doit contenir, selon le cas, une copie de l'arrêté en Conseil, de l'acte émis par le Directeur ou de la résolution du Conseil constatant la nomination.

L) Formule d'enquête : la formule d'enquête sur les antécédents du candidat, complétée avant son embauche.

29.01 M) Rapport d'appréciation : le rapport d'appréciation de l'Institut de formation policière.

N) Rapport d'évaluation durant la période de probation: le rapport d'évaluation du candidat durant la période de probation.

O) Rapport de notation du comportement au travail : les rapports périodiques ou annuels de notation du comportement au travail du salarié.

P) Actes méritoires : une fiche de tous les rapports d'appréciation, récompenses, décorations et citations.

Q) Mesures disciplinaires : un rapport de toute mesure disciplinaire encourues par le salarié comprenant la nature de la dérogation et la sanction disciplinaire encourue après décision finale ainsi qu'une copie certifiée d'un rapport de la Commission prononçant un blâme à l'endroit du salarié.

R) Assiduité : une fiche d'assiduité du salarié au travail.

Retrait de documents : les documents mentionnés au paragraphe Q) de l'article 29.01, peuvent à la demande du salarié concerné, être retirés du dossier après une période de deux(2) ans de l'imposition d'une mesure disciplinaire. Les documents mentionnés au paragraphe R) de l'article 29.01 peuvent être retirés du dossier après une période d'un (1) an.

Documents originaux ou copies : les documents énumérés à l'article 29.01 et versés au dossier de chaque salarié devront être des originaux ou des copies certifiées par le Directeur.

ARTICLE 30 COURS DE PERFECTIONNEMENT

30.01 La Municipalité s'engage à défrayer sur présentation de pièces justificatives les coûts d'inscription de cours et d'accorder les heures nécessaires sans diminution de salaire à tous les salariés suivant des cours de perfectionnement en relation directe avec sa fonction policière sur approbation du Directeur de Service.

Cependant, pour avoir droit au remboursement des coûts d'inscription, des cours et des heures nécessaires accordés, le salarié devra avoir complété avec succès le cours suivi.

Une allocation de transport sera payée selon la politique de frais de déplacement établie pour les employés de la Municipalité de Rock Forest, sur présentation de pièces justificatives, et si le salarié a complété avec succès le cours suivi.

30.01 Si plus d'un salarié doit se déplacer pour suivre des cours se donnant dans le même lieu, l'allocation de transport sera payable pour l'utilisation d'un seul véhicule.

Au salarié inscrit à un cours, aucun temps supplémentaire ne sera alloué pendant la durée du cours incluant le temps requis pour l'aller-retour pour se rendre au lieu où se donne les cours.

ARTICLE 31 ANNEXES

31.01 Toutes annexes incluses aux présentes, feront partie intégrale de la convention collective.

ARTICLE 32 EFFET DE LA CONVENTION COLLECTIVE

32.01 À compter de la date de son entrée en vigueur, la présente convention collective annule et remplace la convention collective conclue entre la Fraternité des Policiers de Rock Forest et la Municipalité de Rock Forest, le 08 novembre 1978 et se terminant le 30ième jour de juin 1980.

ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

33.01 La présente convention collective entrera en vigueur le 01er jour de juillet 1980 et se terminera le 30ième jour de juin 1982. La dénonciation d'y mettre fin ou de l'amender devra être faite par écrit, par l'une ou l'autre des parties dans un délai de pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours et pas moins de soixante (60) jours avant la date de son expiration.

33.02 En cas de dénonciation de l'une ou l'autre des parties, durant les négociations et jusqu'à la signature du nouveau contrat, les dispositions du présent contrat seront appliquées comme si elles étaient encore en force.

33.03 Sauf pour les salaires apparaissant à l'annexe «A» et les heures travaillées en temps supplémentaire, la présente convention entrera en vigueur le jour de sa signature.

ARTICLE 34 RÉTROACTIVITÉ

34.01 Conformément à l'article 33.03 et nonobstant l'article 33.01, seul le salaire hebdomadaire tel que prévu à l'annexe «A», et les dispositions relatives au temps supplémentaire seront rétroactives et ce, au 01er juillet 1980.

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

ARTICLE 35 DIRECTIVES

35.01 La Direction du service transmet à la Fraternité tout nouvel ordre et/ou instructions quelconques visant l'ensemble des salariés au fur et à mesure qu'elles sont établies.

ARTICLE 36 COMITÉ D'ÉTUDE

36.01 Les parties s'entendent à l'effet de former, dans les huit(8) mois de la date de la signature de la présente convention collective, un comité d'étude, composé de deux(2) représentants de la Fraternité, choisis parmi les salariés permanents régis par la présente convention collective et de deux(2) représentants de la Municipalité.

Ce comité aura pour seule fonction, d'étudier la possibilité d'instaurer un fonds de pension pour les salariés permanents régis par la présente convention collective. Ce Comité devra formuler ses recommandations au Conseil de la Municipalité, dans l'année suivant sa formation, étant entendu que c'est le Conseil municipal qui décidera en dernier ressort de la mise en vigueur ou non d'un tel plan de pension.

La présente convention collective est signée par la Municipalité de Rock Forest, en vertu d'une résolution de son Conseil adoptée le 15 décembre 1980 et par la Fraternité des Policiers de Rock Forest, en vertu d'une résolution adoptée le 4 ième jour de décembre 1980.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ET LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT MANDATÉS, ONT SIGNÉ, À ROCK FOREST, ce 16 ième jour de décembre 1980.

FRATERNITÉ DES POLICIERS DE ROCK FOREST

PRÉSIDENT

SECRÉTAIRE

LA MUNICIPALITÉ DE ROCK FOREST

MAIRE

SECRÉTAIRE-TRÉSORIER

ANNEXE «A»

CLASSIFICATION ET SALAIRES

CLASSIFICATIONS	BASE	01 JUILLET 1980 (15%)	01 JUILLET 1981 (15%)
1) Recrue	$ 259.93	$ 298.92	$ 343.76
2) Salarié à l'essai (0 à 12 mois)	$ 281.23	$ 323.41	$ 371.92
3) Salarié permanent			
(12 à 24 mois)	$ 304.64	$ 350.34	$ 402.89
(24 à 36 mois)	$ 322.22	$ 370.55	$ 426.13
(36 mois et plus)	$ 341.39	$ 392.60	$ 451.49
4) Détective	$ 352.19	$ 405.02	$ 465.77
5) Sergent	$ 375.93	$ 432.39	$ 497.17

POLICE

ROCK FOREST

ANNEXE «B»

REGIME DE ROTATION

UNITE _____

AFFICHE LE _____

A - 08:00 à 20:00
B - 20:00 à 08:00
D - 16:00 à 04:00
Enq.09:00 à 17:00
R.C.09:00 à 17:00 (1)

1980

																													MOIS
1979-11	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	12-1979
1979-12	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	1-1980
1	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	2
2	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	3
3	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	4
4	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	5
5	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	6
6	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	7
7	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	8
8	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	8
8	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	9
9	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	10
10	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	11
11	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	12
12	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	1-1981
1	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	2
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	

Groupe A GENDARMERIE

	H	A	A	H	H	D	D	B	H	H	A	A	H	H	H	A	A	H	H	D	D	B	H	H	A	A	H	H
	H	B	B	H	H	A	A	A	H	H	B	B	H	H	H	A	A	H	H	A	A	A	H	H	B	B	H	H
	H	B	B	H	H	B	B	B	H	H	A	A	H	H	H	B	B	H	H	A	A	A	H	H	A	A	H	H
	H	A	A	H	H	A	A	A	H	H	B	B	H	H	H	A	A	H	H	B	B	B	H	H	B	B	H	H

Groupe B GENDARMERIE

	B	H	H	A	A	H	H	H	A	A	H	H	D	D	B	H	H	A	A	H	H	H	A	A	H	H	D	D
	A	H	H	B	B	H	H	H	A	A	H	H	A	A	A	H	H	B	B	H	H	H	B	B	H	H	A	A
	B	H	H	A	A	H	H	H	B	B	H	H	A	A	A	H	H	B	B	H	H	H	A	A	H	H	B	B
	A	H	H	B	B	H	H	H	A	A	H	H	B	B	B	H	H	A	A	H	H	H	B	B	H	H	A	A

Groupe _____

Enquête
Rel. Comm.

	H	----	E	----	H	H	----	E	----	H	H	-----	E	-----	H	H	-----	E	-----	H									
	H	----	1	----	H	H	----	1	----	H	H	-----	1	-----	H	H	-----	1	----	H									

Groupe _____

Polyvalent
Polyvalent

	H	H	A	A	H	B	B	H	B	B	H	H	D	D	H	B	B	H	H	D	D	H	H	A	A	H	H	H
	H	H	E	E	H	D	D	H	H	E	E	H	H	H	H	H	E	E	H	B	B	H	H	E	E	H	D	D

ANNEXE «C»

PROCÉDURE POUR EXAMENS DE PROMOTION

A) Pour être éligible aux examens de promotion, un salarié doit avoir, à la date de l'examen, complété un(1) an de service révolu auprès de la Municipalité et avoir un minimum de trois(3) années d'expérience policière au service de la Police de la Municipalité de Rock Forest, y compris l'année de service révolu, ou dans un autre service de police.

B) Le promu, qui n'est que temporaire dans son grade, n'est pas éligible aux examens de promotion à un grade supérieur. Le promu, confirmé dans son grade, perd l'éligibilité acquise lors des examens qui l'avaient qualifiés pour sa promotion.

C) La date et le lieu de l'examen devront être affichés trente(30) jours avant la date fixée pour l'examen. Cet examen aura lieu au plus tard deux(2) ans après la publication des résultats des examens précédents. Tous les candidats subiront un examen uniforme en relation avec les exigences et les responsabilités de la fonction à remplir.
(article 16.04 de la convention collective)

D) L'examen sera en deux parties, l'une écrite sur un total de trente(30 points et l'autre orale sur un total de soixante-dix (70) points pour un grand total de cent (100) points.

E) L'examen écrit portera sur:

1) Code criminel
2) Code de la route de la Province de Québec
3) La Loi de Police
4) Les procédures criminelles
5) les règles de la preuve.

F) Tout candidat s'étant présenté à l'examen écrit est admissible à l'examen oral.

G) L'examen oral portera sur:

1) Connaissances policières
2) Qualités personnelles telles que: leadership, facilités d'expresion, esprit de décision, absence de préjugés.

H) L'examen écrit et oral sera dirigé et corrigé par la Firme ou l'Organisme dirigeant l'examen et déterminé entre les parties.

I) Les notes combinées des examens écrit et oral seront compilées par la Firme ou l'Organisme dirigeant l'examen et ceux qui auront obtenu au total soixante-dix (70) pourcent seront éligibles à une promotion.

J) La liste des candidats éligibles sera affichée au Quartier Général, au plus tard cinq(5) jours après la réception des résultats. Un duplicata de cette liste sera fourni à la Fraternité des Policiers par le Directeur de Police.

K) Le Directeur de Police, accordera les promotions, selon les ouvertures, aux candidats éligibles en tenant compte des trois (3) critères suivants:

- les résultats des examens écrit et oral
- les capacités des candidats à remplir les exigences normales et pertinentes de la tâche
- si deux(2) candidats ou plus réussissent l'ensemble des examens, le candidat avec le plus d'ancienneté se verra accorder la promotion.

L) Les promotions décidées par le Directeur, devront être ratifiées par le Conseil de la Municipalité pour devenir effectives.

M) Toute promotion est temporaire jusqu'à sa ratification par le Conseil, mais les nouveaux promus recoivent les insignes et le salaire de leur nouveau grade dès leur promotion. À la date anniversaire de leur promotion ou avant, selon le cas, le Directeur du Service de Police devra faire un rapport au Conseil recommandant la confirmation dans son grade ou la rétrogradation de l'officier ainsi promu. Dans les cas d'une rétrogradation, le Directeur du Service de Police fournira par écrit, sur demande écrite du candidat rétrogradé, les faits et motifs pour lesquels il a été rétrogradé.

N) Le Directeur du Service de Police fournira par écrit, sur demande écrite ou verbale d'un candidat éligible à une promotion, les faits et motifs pour lesquels il n'a pas été promu. Le candidat s'il le désire, pourra fournir une copie du rapport du Directeur à la Fraternité.

O) La liste d'éligibilité sera bonne pour six (6) ans. Toute suspension n'empêchera pas un salarié de se présenter à un examen de promotion, mais un salarié n'aura pas droit à une promotion durant un laps de temps de un(1) an de la date de la suspension ou punition si cette dernière a été d'une durée de plus de deux (2) jours. Cependant, le Directeur du Service peut quand même, s'il y a encore des éligibles sur l'ancienne liste, commander un nouvel examen.

P) Si le Directeur commande un nouvel examen, ceux qui sont encore éligibles ne sont pas obligés de retourner passer ce nouvel examen pour demeurer éligibles. Cependant, il leur est loisible d'aller à ce nouvel examen s'ils désirent améliorer leur position au classement.

Q) S'ils ne réussissent pas ce nouvel examen, ils demeurent quant même éligibles pour le temps qu'ils leur restent sur la période d'éligibilité.

R) Le Directeur devra fournir à l'Exécutif de la Fraternité la liste des candidats éligibles, ainsi que les résultats de l'examen écrit et oral.

S) Le candidat aura le privilège de vérifier ses propres examens écrits et de comparer avec l'original comportant le questionnaire et les réponses et pourra également consulter la copie de ses examens écrits et corrigés avec le résultat en pourcentage sous réserve d'acceptation du Panel d'examens.

ANNEXE «D»

LISTE DES POLICIERS DE LA FRATERNITÉ

DES POLICIERS DE ROCK FOREST

SALARIÉS PERMANENTS	NO. MATRICULE	DATE D'ENTRÉE
1) Constables		
PAQUETTE, Jean	4	20-06-74
CÔTÉ, Jean-Guy	6	09-02-76
MONFETTE, Claude	7	10-03-76
COUTURE, Michel	9	13-02-77
LEMIRE, André	12	01-10-79
2) Détectives		
VUILLEMIN, Patrick		08-04-79
3) Sergents		
TREMBLAY, Richard		20-06-72
CÔTÉ, Jacques		15-04-74
CHARPENTIER, Yvon		26-09-76

SALARIÉS À L'ESSAI	NO. MATRICULE	DATE D'ENTRÉE
POIRIER, Claude	14	17-03-80
LALIBERTÉ, Mario	15	17-03-80
ROBIDAS, Constant	17	08-04-80

RECRUES	NO. MATRICULE	DATE D'ENTRÉE

Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 2266-5

Dépôt N°:

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-14330-03	
Date	Signature: 86-05-7	Réception: 86-05-13	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	Employeur
☐ Déposant La Fraternité desPoliciers de Rock-Forest C.P. 322 Rock Forest, QC. J0B 2J0	☐ Déposant La Ville de Rock Forest C.P. 29 Rock Forest, QC. J0B 2J0
☐ Déposant, si autre que les parties	Région: 05-00 Activité: 9510 (11) Affiliation: 12

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ **Voir au verso pour les codes →**

Remarques

- ENTENTE: Décision en rectification, déposée sous "Sentence arbitrale" par le greffier J.Ch. Bisson.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg

Date: 86-07-22

Pour renseignements ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003(113)

RECHERCHE

Ville de Rock Forest - et -
Fraternité des policiers

Déféré : 29-06-84
Conciliation : non
Accréditation : 28-10-74
Implique : 10 personnes
Mandat : Renouvellement
Arbitre : Me Richard Marcheterre
Nommé le 21-08-84

'86 MAI 13 16:18

Décision en rectification du
7 mai 1986

S.V.P. Joindre aux Sentences
Arbitrales des 17 mars
et 8 avril 1986

86/05/13 — Jules Bessoni
greffier
643-3239

14330-03

ARBITRAGE DE L'ESTRIE INC.
Richard Marcheterre
avocat et procureur — barrister and solicitor
Arbitre de griefs

1930 RUE VERMONT
SHERBROOKE, QUÉBEC
J1J 1H1
TÉL.: 567-8708

Sherbrooke, le 7 mai, 1986

M. Jean-Charles Bisson, Greffier
Service de l'Arbitrage
425, rue St-Amable
2ième étage
Québec, Québec
G1R 4Z1

'86 MAI 13 16:18

RE: Ville de Rock Forest -et- Fraternité
des Policiers de Rock Forest

Cher monsieur,

Suite aux lettres de MM. Miron et Delorme, respectivement du 24 avril et 1er mai 1986, veuillez trouver ci-joint les corrections apportées dans l'affaire en titre.

Vous remerciant de votre collaboration, je me souscris et demeure,

Bien vôtre,

RM/jb

RICHARD MARCHETERRE, arbitre

P.J. Décision en rectification

REÇU
MAI 13 1986
CONCILIATION & ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL
QUÉBEC

FB

C A N A D A
PROVINCE DE QUÉBEC

CONSEIL D'ARBITRAGE
LE 7 mai, 1986

LA VILLE DE ROCK FOREST

Partie intimée,

ET

FRATERNITÉ DES POLICIERS DE ROCK FOREST

Partie requérante,

'86 MAI 13 16:19

Point litigieux: Renouvellement de convention collective.
Salaire, boni d'ancienneté, prime de quart.

D É C I S I O N E N R E C T I F I C A T I O N

Suivant les commentaires des représentants des parties dans le différend entre les policiers de la Ville de Rock Forest et la Ville de Rock Forest, nous corrigeons les décisions rendues et déposées par la présente.

Article 2.01 B)

Le texte de cette disposition, suivant l'entente intervenue entre les parties, relevée à la pièce V-41 C, doit se lire ainsi:

« Les mots " salarié à l'essai " désignent tout salarié ayant complété la période d'entraînement

SA 86 05 186

NO DOSSIER: M14330-03

DATE DEPOT: 86-05-13

RM/

prévue par la Loi de police et mis à l'essai pour une période de probation de douze (12) mois. Ces salariés n'ont pas droit aux bénéfices prévus aux présentes, sauf en ce qui a trait aux heures de travail, salaire, congés, temps supplémentaire, jours fériés, article 19 (poursuites), assurance-salaire et les congés maladie. Durant la période de probation, ce salarié est armé, habillé et assermenté. »

Article 2.01 J)

Le cinquième paragraphe de cette disposition, convenu par les parties, doit apparaître au texte final, il se lit ainsi:

« La Ville s'engage à ne pas utiliser les salariés temporaires ou partiels comme moyen de diminuer directement ou indirectement le nombre de salariés permanents, ni comme moyen d'empêcher directement ou indirectement l'engagement de salariés permanents. »

Article 6.01 et 6.02

Il s'agit ici d'inverser la numérotation. Ainsi l'article 6.01 reproduit à la décision du 17 mars 1986 doit se lire ainsi:

« Les salariés seront libres d'accepter ou de refuser d'accomplir du temps supplémentaire en autant que le service aura le nombre de volontaires requis. En cas d'urgence décrété par l'officier responsable de l'équipe, il peut alors désigner les salariés requis. »

L'article 6.02 doit se lire ainsi:

« Tout travail exécuté avant ou après les

RM/

heures régulières cédulées est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demie. Le tarif horaire régulier est calculé en prenant le traitement individuel hedbomadaire divisé par quarante-deux (42) heures. Cette pratique s'applique à tous les salariés de la Division Gendarmerie et de la Division des Enquêtes Criminelles. »

Article 10.05

Le texte de cette disposition doit plutôt se lire de la manière suivante:

« Aucune absence par maladie ou accident, de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par la Municipalité ne constitue en aucun temps une interruption de service continu, quant à la computation des vacances annuelles. »

Article 12.06

Le préambule de cette disposition a été omis au texte original, il suffit d'ajouter ce qui suit: (pièce V-41 C)

« Nonobstant le paragraphe précédent, les dispositions restrictives ci-après s'appliquent:

... »

Article 14.01

Afin d'éviter la répétition erronnée de certains mots lors de la transcription de cette disposition à la décision du 17 mars 1986, il y a lieu de corriger le texte par celui-ci:

« Tout salarié qui possède un (1) an d'ancien-

RM

neté et un minimum de trois (3) ans d'expérience policière acquise auprès de " La Ville" ou dans un autre service de police, a droit de poser sa candidature lorsqu'une promotion à un poste dans une fonction supérieure est ouverte et a droit de participer à l'examen pour cette promotion. »

Article 14.09

Afin de reproduire complètement l'entente intervenue, il faut rajouter les mots suivants au texte transcrit à la décision du 17 mars 1986:

« ... trente (30) jours suivant l'obtention des résultats des examens. »

Article 21.08

Il s'agit d'ajouter le second paragraphe de cette disposition, omis le 17 mars 1986: (pièce V-41)

« De plus, il doit renoncer aux congés sociaux que lui reconnaît la convention collective pour son ex-épouse ou épouse, selon le cas, et la famille de cette dernière, lesquels congés sociaux sont alors appliqués à la personne et à la famille de la personne avec laquelle il cohabite depuis au moins deux (2) ans. Cependant, cette renonciation ne s'applique pas dans le cas de mariage et de décès des enfants du salarié. »

Article 25.02

Cette disposition avait été omise. Il y a donc lieu de donner acte à l'entente intervenue entre les parties (pièce V-41 C), quant à cette partie de cette disposition:

« L'ancienneté s'acquiert dès qu'un salarié à

RM/

l'essai a terminé sa période de probation et qu'il est retenu comme salarié permanent. Sa date d'ancienneté est alors rétroactive à son premier jour de travail comme salarié à l'essai au service de police. Les droits d'ancienneté se perdent pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes:

1- Départ volontaire, sauf si le salarié a obtenu un permis d'absence de la part de " La Ville" ;

2- Renvoi pour cause juste et suffisante: »

Article 25.03

Lors de la rédaction de la décision du 17 mars, l'entente intervenue entre les parties fut omise. Il y a lieu d'en prendre acte par la présente: (pièce V-41 C)

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

B) Autres absences ou congés autorisés par la convention collective ou par " La Ville" ;

C) Absence pour service militaire obligatoire. »

Annexe D

Omise lors de la décision, il y a lieu de prendre acte de l'entente entre les parties, reproduite à la pièce V-41:

RM/

« ANNEXE " D"

LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS

NOM	NO. MATRICULE	CLASSIFICATION	DATE D'ANCIENNETÉ
CÔTÉ, Jacques	-	Sergent	15-04-74
PAQUETTE, Jean	4	Constable	20-06-74
CÔTÉ, Jean-Guy	6	Constable	09-02-76
MONFETTE, Claude	-	Détective	10-03-76
CHARPENTIER, Yvon	-	Sergent	26-09-76
COUTURE, Michel	9	Constable	13-02-77
VUILLEMIN, Patrick	-	Détective	08-04-79
LEMIRE, André	12	Constable	01-10-79
POIRIER, Claude	14	Constable	17-03-80
LALIBERTÉ, Mario	15	Constable	17-03-80

Nonobstant l'article 25.01 de la convention, M. Claude Poirier est considéré avoir plus d'ancienneté que M. Mario Laliberté puisqu'il a débuté comme salarié à temps partiel avant M. Laliberté. »

Le représentant de la Fraternité a requis que l'article 5.06 soit modifié pour que les policiers de la Division des Enquêtes Criminelles bénéficient de la compensation d'une heure par semaine.

Cette requête ne peut être accueillie car il ne s'agit pas d'une simple demande de rectification, elle entraînerait une modification au fond de la décision rendue et déposée au Ministère du Travail, ce que le soussigné n'est pas autorisé à faire.

Fait à Sherbrooke, ce 7 mai, 1986

ME. RICHARD MARCHETERRE, arbitre

Copie conforme,

Gouvernement du Québec
Ministère du
Travail

Bureau du commissaire
général du travail

CERTIFICAT DE DEPOT

La présente atteste que le commissaire général du travail
a reçu pour dépot le document ci-dessous

OBJET: Convention collective
renouvellement

Certificat no:87-01086

Déposant: Tiers
Accréditation:M-14330-003

Signature	Dépot		Du	Au	Nb
DATE: 87/04/22	87/04/24	DUREE:	86/01/01	87/12/31	Sal:000 012

EMPLOYEUR	ASSOCIATION
ville de rock forest	fraternité des policiers de rock forest
c.p.29	
rock forest qué.	
j0b 2j0	c.p. 322
56PP	rock forest qué. j0b 2j0

DEPOSANT		
daigle,délorme,lebel,bureau	Municipalité:	36500
225 rue king ouest	Activité:	9510
sherbrooke qué.	Affiliation:	Ind. (loc.)
j1h 1p8		

2266-5

Signature _____ Date _____

Pour renseignements

425, St-Amable,
Québec G1R 4Z1
418 643-3208

255 est,rue Crémazie
Montréal H2M 1L5
514 873-2723

14330-03 2266-5
8701086

Daigle, Delorme, LeBel, Bureau

Avocats — Procureurs
Barristers — Solicitors

Sherbrooke, ce 23 avril 1987

Bureau du Commissaire général du travail
255 est, Boul. Crémazie
4ième étage
Montréal, QC
H2M 1L5

Att. Commissaire général du travail

RE: Ville de Rock-Forest
et.
Fraternité des policiers de Rock-Forest
v/d: M-14330-03
Dépôt de la convention collective
art. 72 du Code du travail
n/d: 1-29 RD

Monsieur le Commissaire général du travail,

Nous représentons les intérêts de l'employeur mentionné en titre, à savoir la Ville de Rock-Forest.

Pour et au nom de notre client, nous vous transmettons sous pli pour dépôt, conformément à l'article 72 du Code du travail, cinq (5) exemplaires dûment signés et datés de la convention collective intervenue entre les parties, le 22 avril 1987. Conformément à l'article 30.01 de la convention, celle-ci entre en vigueur rétroactivement au 1er janvier 1986, à l'exception des dispositions mentionnées à l'article 31.02, pour le demeurer jusqu'au 31 décembre 1987.

L'accréditation de la Fraternité est en date du 28 octobre 1974 et la dernière modification au certificat remonte au 18 septembre 1984, tel qu'il appert au dossier d'accréditation mentionné en rubrique.

.../2

Léo Daigle, B.A., LL.L.
Paul Bureau, D.E.C., LL.L.
Alain Breault, D.E.C., LL.B.

Richard Delorme, D.E.C., LL.L.
Madeleine Drapeau, B.A., LL.L.
Sonia Beaulieu, D.E.C., LL.B.

Réjean O. LeBel, D.E.C., LL.L.
Danielle Gauthier, B.A., LL.L., LL.M.
Daniel Grégoire, D.E.C., LL.B.

201-225, rue King Ouest, Sherbrooke, Québec, Canada J1H 1P8 (819) 566-6222

Le nombre de salariés visé par la convention collective au moment de sa signature était de 12, à savoir 10 salariés permanents et 2 salariés temporaires ou partiels.

Nous attendons le certificat de dépôt par retour du courrier.

Espérant le tout conforme, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Commissaire, l'expression de nos meilleurs sentiments.

DAIGLE, DELORME, LE BEL & BUREAU

Richard E. Delorme, avocat

RED/rl
p.j.

c.c. Fraternité des policiers de Rock-Forest

14330-03
P701086

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LA VILLE DE ROCK FOREST

ci-après appelée «LA VILLE»

ET:

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS DE ROCK FOREST

ci-après appelé «LA FRATERNITÉ»

'81 AVR 24 1500

INDEX

			page
ARTICLE 1	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	.....	1
ARTICLE 2	DÉFINITION DES TERMES	.....	1
ARTICLE 3	CLAUSES D'INTERPRÉTATION	.....	5
	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES OU AUTRES ET FUSION	.....	5
ARTICLE 4	CLASSIFICATION ET SALAIRES	.....	5
ARTICLE 5	HEURES DE TRAVAIL ET CONGÉS	.....	7
ARTICLE 6	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	.....	9
ARTICLE 7	CONGÉS HEBDOMADAIRES	.....	13
ARTICLE 8	JOUR FÉRIÉS	.....	13
ARTICLE 9	PERMIS D'ABSENCES SYNDICALES	.....	14
ARTICLE 10	VACANCES ANNUELLES	.....	15
ARTICLE 11	RÉGIME D'ASSURANCE-COLLECTIVE	.....	19
ARTICLE 12	CONGÉS DE MALADIE ET ACCIDENTS DU TRAVAIL	.....	20
	EXAMEN DU SALARIÉ ABSENT PAR «LA VILLE»	.....	21
ARTICLE 13	JOUR DE PAIE	.....	24
ARTICLE 14	PROMOTION	.....	24
	INTERCHANGÉABILITÉ	.....	26
ARTICLE 15	CONTISATION SYNDICALE	.....	26
ARTICLE 16	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	.....	27
ARTICLE 17	ARBITRAGE	.....	28
ARTICLE 18	CONSEIL DE DISCIPLINE	.....	29
ARTICLE 19	POURSUITE CONTRE UN SALARIÉ	.....	31

			page
ARTICLE 20	POLITIQUE	.....	31
ARTICLE 21	CONGÉS SOCIAUX	.....	32
ARTICLE 22	AVIS DE LA FRATERNITÉ	.....	33
ARTICLE 23	LIEUX D'ASSEMBLÉE	.....	33
ARTICLE 24	UNIFORME ET ÉQUIPEMENT	.....	34
ARTICLE 25	ANCIENNETÉ	.....	37
ARTICLE 26	BIEN-ÊTRE	.....	38
	CONGÉS SANS SOLDE	.....	38
	REMPLACEMENT DU DIRECTEUR	.....	40
ARTICLE 27	DOSSIER DU POLICIER	.....	42
ARTICLE 28	COURS DE PERFECTIONNEMENT	.....	42
ARTICLE 29	ANNEXES	.....	43
ARTICLE 30	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	.....	43
ARTICLE 31	RÉTROACTIVITÉ	.....	43
ARTICLE 32	DIRECTIVES	.....	44
ARTICLE 33	FONDS DE PENSION	.....	44
	ANNEXE «A»	.....	48
	ANNEXE «B»	.....	49
	ANNEXE «C»	.....	50
	ANNEXE «D»	.....	52

ARTICLE 1 — RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 «L'EMPLOYEUR» reconnaît «LA FRATERNITÉ» comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés visés par l'accréditation syndicale émise par l'organisme approprié prévu au Code du travail de la province de Québec et ce, aussi longtemps que «LA FRATERNITÉ» détiendra un certificat à cet effet.

1.02 Sauf dans la mesure où il y a une restriction à l'effet contraire, la présente convention collective s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise par le Ministère du travail, en date du 28e jour d'octobre 1974 et amendée le 18 septembre 1984, dossier no: M-14330-03-CAS-MR-044-10-74.

1.03 «LA FRATERNITÉ» reconnaît le droit de «LA VILLE» de gérer, diriger et administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention.

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.

ARTICLE 2 — DÉFINITION DES TERMES

2.01

A) Les mots ¨salarié à l'essai¨ désignent tout salarié ayant complété la période d'entraînement prévue par la Loi de police et mis à l'essai pour une période de probation de douze (12) mois. Ces salariés n'ont pas droit aux bénéfices prévus aux présentes, sauf en ce qui a trait aux heures de travail, salaire, congés, temps supplémentaire, jours fériés, article 19 (poursuites), assurance-salaire et les congés maladie. Durant la période de probation, ce salarié est armé, assermenté et habillé avec des vêtements de grandeur appropriée et en bon état d'entretien.

B) Les mots "salariés permanents" désignent tout salarié qui aura complété à la satisfaction du Directeur, la période d'entraînement prévue par la Loi de Police ainsi que la période d'essai subséquente de douze (12) mois et qui aura prêté le serment d'office prévu à la Loi de Police.

C) Le mot "mutation" signifie l'affectation d'un salarié d'un poste à un autre à l'intérieur d'une même fonction.

D) Le mot "promotion" signifie le passage d'un salarié d'une fonction inférieure à une fonction supérieure.

E) Le mot "quartier général" signifie le quartier général de police sis au Complexe Municipal, boulevard Bourque, Rock Forest, ou tout autre endroit désigné par la Ville.

F) Le mot "fonction" signifie l'une ou l'autre des classifications suivantes: constable, détective, sergent.

G) Le mot "poste" signifie la position particulière remplie par un salarié à l'intérieur d'une fonction, comprenant l'ensemble des tâches, devoirs et responsabilités dévolus à ce salarié.

H) Le mot "interchangéabilité" signifie le passage d'un officier d'une division à une autre. Le mot "officier" signifie un salarié occupant un poste à l'intérieur de la fonction de sergent. Il existe deux (2) divisions, soit:

- gendarmerie; et
- enquêtes criminelles.

I) Les mots "salarié temporaire ou partiel" désignent tout salarié embauché, sur une base régulière ou non, pour répondre à des situations particulières, telles que, le remplacement d'un salarié absent en congé autorisé en vertu de la présente convention ou par «L'EMPLOYEUR», pour répondre à des situations d'urgence, pour parer à des situations de surcroît de travail, pour

combler temporairement un poste laissé vacant de façon définitive ou nouvellement créé, c'est-à-dire, jusqu'à ce que ce poste soit comblé par un salarié à l'essai ou permanent suivant la procédure normale.

Préalablement à leur embauche, ces salariés doivent avoir complété le cours de base dispensé par l'Institut de police du Québec.

Le nombre de salariés temporaires ou partiels, en devoir ou non, est limité à un maximum de:

a) trois (3) pendant la période du 1er janvier au 14 mai et du 1er septembre au 31 décembre,

b) quatre (4) pendant la période du 15 mai au 31 août

«LA VILLE» avisera «LA FRATERNITÉ» par écrit de l'embauche d'un salarié temporaire ou partiel, dans les cinq (5) jours de l'engagement du salarié, en y indiquant son nom et la date de son embauche. Elle avise aussi «LA FRATERNITÉ» par écrit à la fin de chaque cycle de vingt-huit (28) jours du total des heures de travail accomplies par chacun de ces salariés.

«LA VILLE» s'engage à ne pas utiliser les salariés temporaires ou partiels comme moyen de diminuer directement ou indirectement le nombre de salariés permanents, ni comme moyen d'empêcher directement ou indirectement l'engagement de salariés permanents.

Les salariés temporaires ou partiels bénéficient des conditions de travail suivantes:

a) Ils reçoivent le taux horaire prévu à l'annexe «A» de la convention collective, lequel s'établit en prenant le traitement hebdomadaire et en le divisant par quarante-deux (42);

b) «LA VILLE» peut étaler les heures de travail de ces salariés, de sorte qu'après cent soixante-huit (168)

heures de travail effectivement accomplies, dans une période de rotation complète de vingt-huit (28) jours, leur taux horaire régulier est majoré de cent cinquante pour cent (150%) pour toute heure de travail en sus de ces cent soixante-huit (168) heures dans ladite période. L'étalement des heures ne s'applique pas aux heures accomplies pour parer à des situations de surcroît de travail.

c) «LA VILLE» perçoit, à même le salaire ce ces salariés, la contribution syndicale suivant les dispositions de la convention collective.

d) «LA VILLE» doit fournir à ces salariés des vêtements de grandeur appropriée et en bon état d'entretien.

Sauf ce qui est prévu au présent article, les salariés temporaires ou partiels ne sont pas couverts par la présente convention collective. Ils n'ont pas droit à la procédure de règlement de griefs.

Il est également entendu que les salariés temporaires et partiels, ne pourront en aucun cas être considérés comme des salariés ayant le statut de ¨salarié à l'essai¨ ni le statut de ¨salarié permanent¨.

Un salarié temporaire ou partiel ne peut accomplir les tâches caractéristiques qui incombent à un sergent, mais peut le remplacer sur la patrouille en accomplissant des tâches de constable. Un salarié temporaire ou partiel ne peut remplacer un détective.

J) Le mot ¨DIRECTEUR¨ signifie le Directeur du service de police ou, en son absence, son remplaçant.

«LA VILLE» informe «LA FRATERNITÉ» du nom du remplaçant.

ARTICLE 3 — CLAUSES D'INTERPRÉTATION

3.01 Au cas où l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective serait déclarée illégale par un tribunal, ou autrement contraire aux dispositions d'une loi d'ordre public existante ou promulguée ultérieurement, la nullité de la ou les dispositions concernées n'entraînerait pas la nullité de la convention collective mais seulement de la ou les dispositions.

3.02 CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU AUTRES ET FUSION

A) Aucun salarié permanent ne sera congédié ou mis à pied ni ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou de modifications quelconques dans les structures ou le système administratif de «LA VILLE» ainsi que dans les procédés de travail.

B) Dans l'éventualité d'une régionalisation des corps policiers ou d'une fusion de la Ville de Rock Forest 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.

C) Pour les fins d'application des présentes clauses, les mots "SALARIÉS PERMANENTS" désignent ceux dont le nom figure sous le titre de "SALARIÉS PERMANENTS" en annexe «D» des présentes, ainsi que tous ceux qui y seront ajoutés jusqu'à l'application des présentes clauses.

ARTICLE 4 — CLASSIFICATION ET SALAIRES

4.01 Les salaires prévus à la présente convention collective sont payés à partir des dates prévues à l'annexe «A» d'après la classification respective des salariés.

4.02 Pour déterminer le salaire d'un salarié, autre que les salariés des classifications de sergent ou de détective, sa date d'entrée en service comme

salarié à l'essai servira de base et il sera rémunéré selon le nombre d'années de service accumulées comme policier auprès de la Ville de Rock Forest.

Pour les salariés des classifications de sergent et de détective, le salaire sera celui apparaissant à l'annexe «A» pour la classification concernée.

4.03 «LA VILLE», avec le consentement écrit de «LA FRATERNITÉ», peut modifier la convention collective en ce qui a trait au salaire et les autres conditions de travail d'un salarié atteint d'une déficience physique ou dont les aptitudes sont réduites à cause de l'âge. Si cela s'avère possible, le salarié sera recyclé aux frais de «LA VILLE» de façon à pouvoir occuper un autre poste au Service de police. Advenant la création d'un poste de répartiteur au Service de police, le salarié visé par le présent article aura priorité.

Advenant qu'il soit impossible de relocaliser le salarié au Service de police, il sera recyclé de façon à pouvoir combler une autre fonction dans un autre service de la municipalité, en autant que les ententes collectives et/ou individuelles de travail déjà existantes lors du transfert dans les autres services de la municipalité le permettent. Au cas où le transfert est possible dans un autre service, le recyclage du salarié se fait aux frais de «LA VILLE».

4.04 Les salariés couverts par la présente convention sont rémunérés sur une base hebdomadaire.

4.05 Si «LA VILLE» décide de créer une nouvelle classification couverte par le certificat d'accréditation et non comprise dans celles mentionnées dans la présente convention, avis en sera donné à «LA FRATERNITÉ» et les négociations sur le salaire et autres conditions de travail s'y rattachant débuteront dans les cinq (5) jours.

4.06 Si «LA VILLE» décide de créer un ou des postes de policiers en relations communautaires et/ou agents de liaison aux cours de justice, les parties s'entendent à l'effet que ces postes soient comblés par des salariés couverts par la présente convention collective.

4.07 Si un salarié quitte ou cesse d'être à l'emploi:

a) «LA VILLE» est autorisée à retenir sur tout montant pouvant être dû au salarié ou lui réclamer, selon le cas, l'équivalent de toute somme d'argent qu'il a reçue en trop avant son départ;

b) sous réserve du paragraphe a), «LA VILLE» lui paie tout montant pouvant lui être dû au moment de son départ dans les quinze (15) jours de la date du départ;

c) tout litige concernant les montants pouvant être dûs en vertu du présent article peut être référé à l'arbitrage, par l'une ou l'autre des parties, suivant la procédure prévue aux articles 16 et 17 de la convention collective;

ARTICLE 5 HEURES DE TRAVAIL ET CONGÉS

5.01 À compter de la date de signature de la convention collective, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures en moyenne, répartie en jours de travail de douze (12) heures pour les constables et les sergents et de huit (8) heures pour les détectives. Nonobstant ce qui précède, pour les constables et les sergents, les deux (2) heures en moyenne travaillées en plus des quarante (40) heures, ne seront d'aucune façon rémunérées ou compensées autrement qu'en vertu de l'article 5.06 de la convention collective.

5.02 La cédule de travail des salariés est celle qui apparaît en annexe «B». L'ordre de rotation des salariés peut être modifié après chaque tranche complétée de quatre (4) semaines, le tout après un avis préalable de vingt-huit (28) jours au (x) salarié(s) concerné(s).

Lorsqu'il y a urgence, le Directeur peut changer la cédule en respectant les normes établies à l'article 5.01.

De plus, le Directeur peut, avec l'accord de «LA FRATERNITÉ», changer, selon les besoins du Service de police, la cédule en respectant les normes établies à l'article 5.01 et si aucune entente n'intervient, «LA VILLE» peut soumettre

le litige à un arbitre, suivant la procédure prévue à la convention collective pour faire fixer une cédule; l'arbitre sera également lié aux normes établies à l'article 5.01.

5.03 Pendant la période quotidienne de travail, les salariés affectés à la cédule de douze (12) heures ont droit à deux (2) période de repas de quarante-cinq (45) minutes. Pour les salariés affectés à la cédule de huit (8) heures, ils ont droit à une période de repas d'une (1) heure. Le temps ainsi alloué pour la ou les périodes de repas peut être pris à un moment convenable pour le ou les salariés en devoir, tout en tenant compte des besoins du service, et ils se prennent au quartier général dans un endroit désigné par le Directeur et équipé d'appareils domestiques.

5.04 Lorsqu'une période de repas a été interrompue pour les besoins du service, la partie de la période de repas non prise sera remise le même jour ou payée au taux horaire régulier du salarié.

5.05 Le salarié qui sur ordre, à cause des exigences du service, n'a pas bénéficié de sa période de repas pendant sa journée régulière de travail, reçoit en plus de sa journée, une (1) heure payée au taux de son salaire horaire régulier.

5.06 À compter de la date de signature de la convention collective, chaque salarié permanent de la division gendarmerie, affecté de façon régulière à la cédule en annexe «B», accumule un crédit de deux (2) heures de congé flottant payées à son taux horaire régulier applicable au moment de l'accumulation, pour chaque semaine complète de travail. Cependant, aucun crédit n'est accordé pour une semaine pendant laquelle le salarié reçoit ou est éligible à recevoir des prestations d'assurance salaire ou de la C.S.S.T. ou pendant laquelle il est en congé sans solde, pendant une semaine complète.

Les heures de congé flottant ainsi accumulées pourront être prises en bloc minimum de quatre (4) heures et maximum de trente-six (36) heures, à une date convenue avec le Directeur, en autant qu'il y ait disponibilité de personnel et que le salarié ne soit pas appelé à témoigner à la Cour.

Si au 31 décembre, il reste au crédit du salarié un résidu d'heures, ces heures lui seront payées, à son taux horaire régulier en vigueur pendant l'année d'accumulation, au plus tard le 15 janvier suivant, sur un chèque séparé de celui de sa paie régulière.

ARTICLE 6 — TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

6.01 Les salariés seront libres d'accepter ou de refuser d'accomplir du travail supplémentaire en autant que le service aura le nombre de volontaire requis. En cas d'urgence décrété par l'officier responsable de l'équipe, il peut alors désigner les salariés requis.

6.02 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.

6.03 A) Chaque fois qu'un salarié doit travailler des heures supplémentaires, il peut choisir de recevoir:

1. L'argent pour les heures supplémentaires travaillées; ou

2. Accumuler les heures supplémentaires travaillées dans une banque pour un maximum de cent vingt (120) heures régulières. L'accumulation dans la banque se fait à raison d'une heure et demie (1.5) pour chaque heure supplémentaire travaillée.

Le salarié peut prendre les heures ainsi accumulées en congés mobiles, par bloc minimum de quatre (4) heures à une date convenue avec le Directeur et en autant que le salarié n'est pas appelé à témoigner à la cour.

Lors de la prise de ces congés mobiles, la déduction dans la banque est faite à raison d'une heure pour chaque heure de congé, si le remplaçant est rémunéré

à son taux régulier, ou à raison d'une heure et demie (1.5) pour chaque heure de congé, si le remplaçant est rémunéré au taux de temps supplémentaire. S'il n'y a pas de remplacement, la déduction à la banque est d'une heure par heure de congé.

Lorsque le remplacement s'effectue par un salarié temporaire ou partiel, la déduction dans la banque d'heures du salarié remplacé se fait pour les heures effectuées à raison d'une (1) heure régulière pour chaque heure de remplacement.

Tout temps accumulé doit être pris ou sinon, liquidé en argent sur un chèque séparé de celui de la paie régulière avant la fin de chaque année civile.

B) Le salarié a le privilège d'anticiper des heures dans sa banque de temps supplémentaire, par bloc minimum de quatre (4) heures, s'il y a disponibilité de personnel, jusqu'à concurrence de cinquante-six (56) heures régulières par année, sans fournir la raison de son anticipation. Dans ce cas, un débit est imputé à la banque de temps supplémentaire, à raison d'une heure et demie, pour chaque heure d'anticipation, sauf lorsque le remplacement est effectué par un salarié temporaire ou partiel auquel cas le débit est d'une heure pour chaque heure d'anticipation.

Si au 31 décembre de chaque année la banque de temps supplémentaire du salarié est déficitaire, celui-ci doit rembourser à «LA VILLE» le déficit et «LA VILLE» est autorisée à retenir à même le salaire du salarié le montant ainsi dû.

6.04 Le temps supplémentaire sera offert aux salariés en tenant compte du nombre d'heures accumulées au crédit de chacun. Les heures accomplies ou refusées seront ajoutées au crédit de chaque salarié et affichées à tous les quinze (15) jours.

Cette liste cumulative sera valide pour une période de six (6) mois, soit du 1er juillet au 31 décembre et du 1er janvier au 30 juin, etc... et devra faire en sorte que le temps supplémentaire fait et refusé au total, soit équitable pour tous les salariés. Dans la compilation du temps supplémentaire, il n'est pas tenu compte des heures faites à la cour.

6.05 L'accumulation du nombre d'heures supplémentaires se fera par le travail supplémentaire effectivement accompli et par le refus du travail supplémentaire, sans considération particulière de la ou les raisons motivant le refus.

6.06 Les articles 6.04 et 6.05 s'appliquent aux salariés de la fonction de détective, mais en tant qu'unité distincte par rapport à la gendarmerie. Cependant, s'il s'agit de continuer en temps supplémentaire une enquête par le détective responsable de cette enquête «LA VILLE» n'est pas tenue de tenir compte du nombre d'heures accumulées au crédit de chaque détective.

«LA VILLE» n'est pas tenue de tenir compte du nombre d'heures accumulées par chaque sergent ou moniteur spécialisé, lorsque la présence de ceux-ci est requise, ou lors d'un cours, d'une conférence ou d'une opération spéciale.

6.07 Tout salarié rappelé en devoir en dehors de ses heures régulières de travail a droit à un minimum de quatre (4) heures payées au taux de salaire régulier du salarié ou au temps fait payé au taux de temps supplémentaire, soit le plus rémunérateur pour le salarié. Cet article ne s'applique pas à l'accusé lors d'une comparution en raison d'une plainte disciplinaire. Cependant, les témoins en poursuite ou en défense ont droit au paiement de leurs heures de convocation devant l'autorité disciplinaire.

6.08 Lorsqu'un salarié est appelé en devoir le jour d'un congé hebdomadaire, il aura droit à un minimum de quatre (4) heures payées au taux de temps supplémentaire du salarié.

6.09 Le salarié obligé de comparaître devant les cours de justice le jour d'un congé rémunéré autre que ceux de 6.12 et 6.14, pour rendre témoignage sur des faits qu'il a constatés dans l'exercice de ses fonctions, a droit de changer la date de son congé à son choix, s'il y a disponibilité de personnel, et sinon, il a droit à un minimum de quatre (4) heures payées au taux de temps supplémentaire.

Ce minimum est de huit (8) heures, si le salarié doit retourner en après-midi.

6.10 Il est loisible au Directeur de décréter un état d'urgence pour une période limitée. Le Directeur a alors droit durant cette période, de changer les heures de travail et de garder en devoir tout salarié en dehors de ses heures régulières. Les salariés ont alors droit de recevoir un minimum de quatre (4) heures payées selon 6.02. Les absences des employés selon la présente convention ne sont pas réputées "état d'urgence".

6.11 L'officier en devoir a droit de garder en service des salariés à l'expiration des heures régulières de travail pour une situation qu'il juge urgente. Dans ce cas, les salariés ont droit aux heures effectivement accomplies payées au taux de temps supplémentaire.

6.12 Le salarié appelé à témoigner ou à assister à la présentation d'une cause devant des cours de justice en dehors de ses heures régulières de travail pour rendre témoignage sur des faits qu'il a constatés dans l'exercice de ses fonctions, a droit à un minimum de quatre (4) heures payées au taux de temps supplémentaire.

Ce minimum est de huit (8) heures, si le salarié doit retourner en après-midi.

Lors des congés hebdomadaires, les dispositions de 6.08 s'appliquent.

6.13 Le salarié appelé à témoigner à plus de quatre-vingts (80) kilomètres en dehors des limites de la ville, pour rendre témoignage sur des faits qu'il a constatés dans l'exercice de ses fonctions, est payé à titre de salaire durant son absence, la somme équivalente à sa journée

complète de travail plus une rémunération à taux horaire régulier pour le temps normal de déplacement, par le moyen de transport le plus rapide, si ce déplacement s'effectue en dehors de ses heures régulières. Il a droit à une allocation de transport, logement et repas suivant le tarif de la règlementation municipale en vigueur à l'époque, déduction faite de tous remboursements payés au salarié par la Cour ou tout autre tiers, étant entendu que le salarié doit exiger d'être taxé comme témoin.

6.14 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 dans l'exercice de ses fonctions, il doit en aviser les autorités dès réception de son avis de Cour. Si l'avis est maintenu, le salarié a droit à un minimum de douze (12) heures payées au taux du temps supplémentaire ou sa journée de vacance lui sera remise immédiatement à la fin de ses vacances cédulées.

6.15 Aux fins des articles 6.09, 6.12, 6.13 et 6.14, la Commission de police et une Cour du coroner sont des cours de justice.

ARTICLE 7 CONGÉS HEBDOMADAIRES

7.01 Les congés hebdomadaires sont accordés suivant la cédule reproduite en annexe «B».

ARTICLE 8 JOURS FÉRIÉS

8.01 Pour tenir lieu de congés fériés, normalement observés par «LA VILLE, il est accordé à chaque salarié dix (10) jours de congé dont chacun est chômé à une date déterminée par le Directeur suivant la demande faite par le salarié, le tout en conformité avec les dispositions de l'article 8.02. Pour les salariés de la Division des Enquêtes Criminelles, il leur est accordé quinze (15) jours de congé, dont chacun est chômé à une date déterminée par le Directeur suivant la demande faite par le salarié, le tout en conformité avec les dispositions de l'article 8.02.

8.02

A) La fête de la Saint-Jean-Baptiste (fête nationale) est comprise dans les jours fériés mentionnés à l'article 8.01. Le salarié qui travaille le jour fixé par la Loi sur la Fête nationale (L.R.Q. chap. F-1.) est rémunéré de la façon prévue par ladite Loi et une journée est déduite de sa banque de congés fériés, suivant le nombre d'heures qu'il travaille ladite journée, jusqu'à un maximum de 12 heures.

B) Les jours de congés de l'article 8.01 sont accordés en tenant compte de la demande, donnant la priorité au premier demandeur. À l'occasion des fêtes de Noël, le lendemain de Noël, le Jour de l'An, le lendemain du Jour de l'An, les jours de congés sont accordés selon l'ancienneté.

C) Si ces congés n'ont pas été pris, ils leur seront remboursés:

1. À la demande du salarié en tenant compte des délais administratifs normaux, précédant son départ pour ses vacances annuelles, les jours fériés accumulés au prorata de 0.8333 jour par mois pour les salariés affectés à la cédule de douze (12) heures quotiditionnement, et de 1.25 jour par mois, pour les salariés affectés à la cédule de huit (8) heures quotidiennement et déduction des jours déjà pris au taux du salaire régulier du salarié, sur un chèque séparé de celui de la paie régulière; ou

2. Le ou vers le 30 juin de chaque année.

ARTICLE 9 PERMIS D'ABSENCES SYNDICALES

9.01

«LA VILLE» accorde à pas plus d'un (1) membre de l'exécutif de «LA FRATERNITÉ», avec la permission du Directeur, sur demande écrite du président ou du secrétaire de «LA FRATERNITÉ», et sans diminution de salaire, les congés nécessaires pour assister aux assemblées régulières et spéciales de l'exécutif et des membres de «LA FRATERNITÉ».

9.02 Dans les cas prévus à la présente convention pour l'application de la procédure de griefs et d'arbitrage ou dans les cas ou une mésentente est portée en conciliation ou en arbitrage, un (1) représentant de «LA FRATERNITÉ» pourra s'absenter de son travail sans diminution de salaire. Lors des négociations avec les représentants de «LA VILLE» en vue du renouvellement de la convention collective, deux (2) représentants dûment autorisés par «LA FRATERNITÉ», pourront s'absenter de leur travail sans diminution de salaire. Il en est de même pour la conciliation et l'arbitrage de la convention.

9.03 Un seul salarié pourra s'absenter de son travail, sans diminution de salaire, pour assister aux assemblées de la Fédération des policiers du Québec, à condition que ces assemblées soient tenues pendant des jours ouvrables et que le salarié ait été dûment mandaté pour représenter «LA FRATERNITÉ». Le salarié aura droit à un maximum global de quinze (15) jours d'absence par année. «LA FRATERNITÉ» doit aviser le Directeur sur réception de l'avis de convocation.

ARTICLE 10 VACANCES ANNUELLES

10.01 Tout salarié affecté à la cédule de huit (8) heures a droit:

A) S'il a moins d'un (1) an de service continu au 1er juillet de l'année en cours, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée en raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service continu, sans que la durée totale excède dix (10) jours ouvrables. La rémunération de vacances est de quatre pourcent (4%) du salaire gagné au cours de la période de référence.

B) Après un (1) an de service continu, à dix (10) jours ouvrables de vacances. La rémunération de vacances est de quatre pourcent (4%) du salaire gagné au cours de la période de référence.

C) Après trois (3) ans de service continu, à quinze (15) jours ouvrables de vacances. Larémunération de vacances est de six pourcent (6%) du salaire gagné au cours de la période de référence.

D) Après huit (8) ans de service continu, à vingt (20) jours ouvrables de vacances. La rémunération de vacances est de huit pourcent (8%) du salaire gagné au cours de la période de référence.

E) Après quinze (15) ans de service continu, à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances. La rémunération de vacances est de dix pourcent (10%) du salaire gagné au cours de la période de référence.

10.01.1 Tout salarié affecté à la cédule de douze (12) heures a droit:

A) S'il a moins d'un (1) an de service continu au 1er juillet de l'année en cours, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée à raison de 0.58 jour pour chaque mois de service continu, sans que la durée totale excède deux (2) semaines. La rémunération de vacances est de quatre pourcent (4%) du salaire gagné au cours de la période de référence.

B) Après un (1) an de service continu, à quatre-vingt-quatre (84) heures de vacances, dont quatre (4) heures doivent être prises par le salarié à même l'une de ses banques de temps (banque de temps compensé article 5.06, de temps supplémentaire article 6.03, de congé maladie article 12.01...). La rémunération de vacances est de quatre pourcent (4%) du salaire gagné au cours de la période de référence.

C) Après trois (3) ans de service continu, à cent trente-deux (132) heures de vacances, dont douze (12) heures doivent être prises par le salarié à même l'une de ses banques de temps (banque de temps compensé article 5.06, de temps supplémentaire article 6.03, de congé maladie article 12.01...). La

rémunération de vacances est de six pourcent (6%) du salaire gagné au cours de la période de référence.

D) Après huit (8) ans de service continu, à cent soixante-huit (168) heures de vacances, dont huit (8) heures doivent être prises par le salarié à même l'une de ses banques de temps (banque de temps compensé article 5.06, de temps supplémentaire article 6.03, de congé maladie article 12.01...). La rémunération de vacances est de huit pourcent (8%) du salaire gagné au cours de la période de référence.

E) Après quinze (15) ans de service continu, à deux cent quatre (204) heures de vacances, dont vingt-huit (28) heures doivent être prises par le salarié à même l'une de ses banques de temps (banque de temps compensé article 5.06, de temps supplémentaire article 6.03, de congé maladie article 12.01...). La rémunération de vacances est de dix pourcent (10%) du salaire gagné au cours de la période de référence.

10.02 La période de service continu donnant droit à de telles vacances s'établit du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

10.03 Le salarié qui quitte le service de police de «LA VILLE», a droit au prorata au paiement des jours de vacances accumulés conformément aux dispositions des alinéas de l'article 10.01 ou de l'article 10.01.1, selon le cas.

10.04 La rémunération de vacances est remise au salarié avant son départ pour ses vacances annuelles, selon le pourcentage applicable.

10.05 Aucune absence par maladie ou accident, de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par «LA VILLE» ne constitue en aucun temps une interruption de service continu, quant à la computation des vacances annuelles.

10.06 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables de vacances, ce congé est, après entente avec l'employeur ajouté à ses vacances annuelles ou payé à son taux de salaire régulier.

10.07 Nonobstant toutes dispositions contraires, le salarié malade qui a épuisé ses crédits en maladie, peut alors prendre ses vacances acquises.

10.08 Sous réserve des dispositions de l'article 10.10, les vacances doivent se prendre durant l'année ou elles sont dues et ne peuvent être remises à une autre année.

10.09 Les vacances sont accordées et fixées par ordre d'ancienneté, dans chaque classification.

La période s'étendant du quinze (15) mai au premier (1er) septembre de chaque année est désignée comme étant la période de premier choix. Les salariés devront exprimer leur choix de vacances, pour la période de premier choix, entre le quinze (15) janvier et le quinze (15) avril chaque année.

Un salarié qui bénéficie de plus de dix (10) jours ouvrables de vacances par année, ne peut prendre plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs durant la période de premier choix. Le solde de ses vacances peut lui être accordé en une (1) ou plusieurs périodes additionnelles, au choix du salarié, en autant qu'il y a disponibilité du personnel, dont la preuve incombe à «L'EMPLOYEUR».

Nonobstant le paragraphe précédent, lorsque tous les salariés ont exprimé leur choix de vacances pour la période de premier choix et s'il reste encore du temps de vacances de disponible pendant cette période, après affichage de la liste, ce temps est offert aux salariés selon leur ancienneté.

À la gendarmerie, deux (2) salariés peuvent être en vacances en même temps, soit un sergent et un constable. Lorsqu'il n'y a pas de sergent en vacances, deux (2) constables peuvent prendre leurs vacances en même temps.

À la Division des Enquêtes Criminelles, un seul salarié à la fois peut prendre ses vacances.

10.10 Le salarié victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, pourra s'il le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure convenue entre le salarié et le Directeur.

10.11 Pour fin d'interprétation de la présente convention, les jours de congé hebdomadaire qui précèdent immédiatement, qui sont entre ou qui suivent immédiatement les jours de vacances annuelles, sont réputés faire partie de la période de vacances du salarié.

ARTICLE 11 RÉGIME D'ASSURANCE-COLLECTIVE

11.01 «LA FRATERNITÉ» s'engage à maintenir en vigueur pendant toute la durée de la présente convention collective le régime d'assurance collective qu'elle détient actuellement et à en fournir copie à «LA VILLE».

«LA VILLE», à titre d'unique participation de sa part à ce régime d'assurance, paiera pour les salariés permanents, un montant de HUIT DOLLARS et SOIXANTE-QUINZE CENTS (8,75$) par semaine, par salarié permanent couvert par ledit régime d'assurance. À compter du 1er janvier 1987, la participation hebdomadaire de «LA VILLE» sera de NEUF DOLLARS et VINGT-CINQ CENTS (9,25$) par salarié permanent couvert par ledit régime d'assurance.

Chaque salarié assume la différence entre le montant payé par «LA VILLE» et le coût réel de sa prime. Tous les salariés couverts par le régime doivent signer, en faveur de « LA VILLE», une autorisation de retenue sur leur salaire hebdomadaire pour leur part de la prime.

«LA VILLE» aura l'administration de ce plan d'assurance et verra au paiement des primes suivant sa contribution et les retenues de salaire.

«LA FRATERNITÉ» demeurera la détentrice nommée de cette dite police d'assurance.

L'adhésion au régime d'assurance collective est obligatoire pour tous les salariés permanents.

ARTICLE 12 CONGÉS DE MALADIE ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

12.01

A) Le traitement des salariés absents pour cause de maladie, leur est payé en entier pour un total de huit (8) jours ouvrables par année, à raison de 0.67 jour par mois de service. Si, dans le cours de l'année, le salarié n'emploie qu'une partie de ces jours alloués ou conserve ces mêmes jours, les jours non pris lui seront remboursés selon le taux de salaire établi pour l'année courante et lui seront payés sur un chèque séparé de celui de la paie régulière le ou vers le 31 décembre de la même année, ceci pour les salariés affectés à la cédule de douze (12) heures. Pour les salariés affectés à la cédule de huit (8) heures, il leur sera accordé douze (12) jours de maladie par année et pour les journées non prises ou conservées, la même procédure de remboursement s'applique.

B) Dans tous les cas d'absence par maladie, le salarié doit aviser son supérieur immédiat avant de quitter son travail et en indiquer la cause.

C) Le salarié, en cas d'absence prévue au présent régime, doit aviser l'officier responsable, deux (2) heures avant le début de son travail et en indiquer la cause. La même procédure s'applique lors du retour.

D) Le salarié qui n'est pas affecté à un travail d'équipe doit suivre la même procédure dans les deux (2) heures qui précèdent et suivent immédiatement l'heure à laquelle il doit normalement se présenter au travail.

12.02

A) «LA VILLE» conserve son droit de contrôler raisonnablement les absences par maladie des salariés, le tout sujet à la procédure de griefs prévue à l'article 16 des présentes.

B) En tout temps, les vérifications peuvent être faites, soit par visites ou téléphones, entre 9:00 heures et 20:00 heures. Pour ce faire, le salarié doit transmettre sans délai à la Municipalité les informations suivantes:

1. L'adresse complète de sa résidence permanente et d'été, s'il y a lieu;
2. Son numéro de téléphone;
3. Tout changement ultérieur d'adresse, de numéro de téléphone et d'endroit où il peut être rejoint.

12.03 Un certificat médical est obligatoire sur demande de «LA VILLE» pour toute maladie dépassant trois (3) jours consécutifs.

12.04 EXAMEN DU SALARIÉ ABSENT PAR «LA VILLE»

Sous réserve des heures prévues à 12.02, «LA VILLE» peut faire examiner par un médecin, le salarié malade et ce, aussi souvent qu'elle le désire. Le médecin de «LA VILLE» décide si l'absence est motivée et détermine la date approximative où le malade peut reprendre son travail. Toutefois, sur demande du salarié, le médecin de «LA VILLE» consulte le médecin traitant ou le rapport de ce dernier qui lui est fourni par le salarié ou son médecin. Si les deux médecins ne sont pas de la même opinion, les parties s'entendent sur le choix d'un troisième médecin dont la décision est finale et lie les parties et les honoraires de ce dernier sont payés par «LA VILLE».

12.05 Au cours de la période dite de court terme et lorsque les absences cumulées et non consécutives d'une année, ne dépassent pas vingt-six (26) semaines, tout salarié absent pour une cause prévue au régime d'assurance-collective a droit au paiement complet des jours fériés prévus à la convention collective. Cependant, en période dite de long terme du régime, mais les absences dépassant une année, tant que dure la maladie ou l'invalidité, seules les dispositions du régime d'assurance-collective s'appliquent. En d'autres termes, aucun paiement n'est effectué pour les jours fériés de «LA VILLE». Cependant, dans les cas d'absences de moins d'une année complète, les jours fériés sont payés ou remboursés au prorata.

12.06 L'absence causée par un accident subi ou par une maladie contractée dans l'exercice des fonctions du salarié ou à l'occasion de son travail, absence

prévue par la convention collective ou autorisée par «LA VILLE», n'interrompt pas le service continu et le salarié conserve tous les droits.

Nonobstant le paragraphe précédent, les dispositions restrictives ci-après s'appliquent:

A) Dans le cas d'un salarié déclaré invalide:

Seules les prestations du régime d'assurance collective s'appliquent selon ses modalités, ou ceux de l'article 12.07, selon le cas.

B) Dans le cas d'un salarié absent pour cause de maladie ou accident plus de six (6) mois consécutifs:

1. Les vacances de ce salarié sont réduites au prorata de la période d'absence et le montant à lui être versé tient compte de cette réduction;

2. Les modalités concernant le paiement des jours fériés s'appliquent selon l'article 12.05.

C) Dans le cas d'un salarié en congé sans solde:

1. Les vacances de ce salarié sont réduites au prorata de la période d'absence et le montant à lui être versé tient compte de cette réduction;

2. Pendant toute la durée du congé autorisé, ce salarié perd au prorata les jours fériés prévus à la convention collective de travail et toutes les allocations, au prorata, qui peuvent être reliées à son travail;

3. Les droits de ce salarié de participer au régime d'assurance-collective, sont suspendus jusqu'à son retour, à moins qu'il ne paie la totalité des primes.

12.07 Le salarié victime d'une lésion professionnelle reçoit, jusqu'à la date de consolidation de sa lésion professionnelle ou jusqu'à la date d'un retour au travail, selon le premier des deux

événements, la différence entre l'indemnité de remplacement de revenu que lui verse la C.S.S.T. ainsi que toute autre indemnité reçue et son salaire net régulier de base.

Le salaire net régulier de base s'entend du traitement hebdomadaire de base du salarié fixé par la convention collective en regard de sa classification, diminué de la somme des prélèvements faits aux fins de l'impôt, des régimes publics ainsi que des autres déductions usuelles.

12.08 Advenant le cas où le droit du salarié visé par l'article 12.07 de recevoir des prestations en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles serait contesté, «LA VILLE» continuera les versements auxquels elle est tenue en vertu de l'article 12.07 jusqu'à l'expiration du délai y mentionné ou jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue rejetant la réclamation du salarié, selon le premier de ces deux événements.

Advenant le cas où la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le bureau de révision paritaire constitué en vertu des articles 176.1 et suivants de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ou la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles ne reconnaît pas ou ne reconnaît qu'en partie la réclamation du salarié, «LA VILLE» aura le droit de se rembourser du trop versé en prélevant, à même le salaire du salarié, les sommes dont il sera redevable jusqu'à concurrence de la portion saisissable de son salaire par période de paie ou à même les indemnités que le salarié pourra retirer de l'assurance-groupe en pareille circonstance.

«LA VILLE» ne pourra cependant ce faire qu'une fois la réclamation du salarié jugée en dernier ressort selon la loi.

Les moyens de recouvrement prévus au présent article n'empêchent en rien «LA VILLE» d'utiliser les recours de droit commun si ceux mentionnés aux présentes étaient ou devenaient inefficaces.

12.09 Aucune disposition de cette convention collective ne peut faire en sorte qu'un salarié absent pour une lésion professionnelle ou une autre raison permise par la convention collective bénéficie d'avantages supérieurs à ceux dont il aurait bénéficié s'il avait été activement au travail pendant les journées ouvrables comprises dans sa période d'absence.

12.10 Aux fins de l'application de la présente convention collective, les termes "lésion professionnelle", "lésion consolidée" et/ou "consolidation", "indemnité de remplacement de revenu", ont la même signification que les définitions données dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.Q. 1985, chap. 6)

ARTICLE 13 JOUR DE PAIE

13.01 La paie régulière des salariés, y compris les heures travaillées en temps supplémentaire, sera distribuée le jeudi qui suit immédiatement la fin de la période de travail. Advenant que ce jour soit une fête chômée, la paie se fera la veille si la chose s'avère possible.

ARTICLE 14 PROMOTION

14.01 Tout salarié qui possède un (1) an d'ancienneté et un minimum de trois (3) ans d'expérience policière acquise auprès de «LA VILLE» ou dans un autre service de police, a droit de poser sa candidature lorsqu'une promotion à un poste dans une fonction supérieure est ouverte et a droit de participer à l'examen pour cette promotion.

14.02 Après l'établissement par «LA VILLE» d'un système d'examens de promotion, en conformité avec l'annexe «C» des présentes, la promotion est accordée au candidat:

A) qui subit avec succès les examens, et;

B) qui peut remplir les exigences normales et pertinentes de la fonction;

Si deux (2) candidats ou plus rencontrent les critères établis ci-haut, le candidat avec le plus d'ancienneté se voit accorder la promotion.

Toute promotion est temporaire pour une période d'un (1) an. À la date anniversaire de la promotion ou avant, selon le cas, le Directeur devra faire parvenir une recommandation au Conseil de «LA VILLE» à l'effet de confirmer ou non le promu dans sa fonction. Le Conseil devra statuer sur le cas dans les quarante-cinq (45) jours de la recommandation du Directeur.

14.03 Les promotions ou nouvelles fonctions ayant un caractère de promotion sont acordées aux candidats éligibles à la suite d'examens, suivant un système ayant pour base les mêmes critères que ceux prévus à l'article 14.02.

14.04 Tout poste vacant pour fins de promotion ou tout poste vacant à l'intérieur d'une nouvelle classification doit être affiché pendant une période de trente (30) jours. L'affichage spécifie la classification et la division.

14.05 Tout candidat qui le désire, pourra, sur demande au Directeur en dedans de trente (30) jours après l'affichage des résultats, prendre connaissance de ses examens corrigés sur acceptation de la firme ou de la société qui fera passer les examens.

14.06 Si «LA FRATERNITÉ» et/ou un salarié croit qu'il y a une injustice ou irrégularité elle ou il pourra soumettre le litige selon les formalités prévues à l'article 16 des présentes.

14.07 Tout salarié soumis au présent contrat et qui accomplira temporairement une fonction supérieure à celle qu'il accomplit habituellement, devra recevoir le salaire attaché à cette fonction supérieure.

14.08 Tout poste devenu vacant de façon définitive parmi les salariés des classifications de détective ou de sergent doit être affiché dans les cinq (5)

jours de la vacance et comblé dans les trente (30) jours suivant l'obtention des résultats des examens.

14.09 «LA VILLE» ne peut accorder le poste visé par une promotion à une personne venant de l'extérieur du service, sauf lorsque:

A) Il n'y a aucun candidat d'éligible; ou

B) Il n'y aucune candidature pour le poste; ou

C) Aucun des candidats rencontre les critères de l'article 14.02.

14.10 Tout poste couvert par le certificat d'accréditation devenu vacant de façon temporaire parmi les officiers de la gendarmerie ou de la Division des Enquêtes Criminelles devra être affiché dans les cinq (5) jours de la vacance et comblé par un salarié éligible au sens de l'article 14.01 dans les trente (30) jours suivants et ce jusqu'au retour de l'officier de la gendarmerie ou de la Division des Enquêtes Criminelles, après quoi le salarié affecté temporairement retourne à son ancien poste.

14.11 INTERCHANGÉABILITÉ

Les officiers de la gendarmerie et de la Division des Enquêtes Criminelles ne peuvent être interchangés qu'à leur demande et que lorsqu'il y a un poste vacant dans l'autre division. Pour se prévaloir de l'interchangéabilité, l'officier doit se soumettre à la procédure de promotion prévue au présent chapitre ainsi qu'à l'annexe «C».

ARTICLE 15 COTISATION SYNDICALE

15.01 Tous les salariés du Service de police couverts par le certificat d'accréditation sont tenus de payer la cotisation syndicale hebdomadaire établie par «LA FRATERNITÉ». «LA VILLE» doit retenir à chaque période de paie le montant établi comme cotisation et en faire remise mensuellement à «LA FRATERNITÉ».

ARTICLE 16 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

16.01 C'est le ferme désir des parties de régler les griefs et les mésententes aussi rapidement que possible.

16.02 «LA FRATERNITÉ» devra constituer dès la signature de la présente convention collective et maintenir en vigueur en tout temps, un Comité de griefs, composé de trois (3) membres de l'unité de négociations ayant droit à la procédure de griefs. «LA FRATERNITÉ» avisera par écrit le Directeur du nom des membres du Comité de griefs, dans les cinq (5) jours de leur nomination ou remplacement.

Le Comité aura pour fonction de prendre connaissance et d'étudier les mésententes ainsi que les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation de la présente convention collective. C'est uniquement le Comité qui pourra formuler et porter un grief ou faire des représentations par écrit au Directeur, au nom d'un salarié ou au nom de «LA FRATERNITÉ».

16.03 Tout grief ou mésentente est transmis selon la prodécure suivante:

A) Dans les quinze (15) jours qui suivent l'incident donnant lieu au grief ou dans les quinze (15) jours de la connaissance par le salarié du fait dont le grief découle, le Comité de griefs doit soumettre au Directeur le grief formulé par écrit;

B) Si, dans les quinze (15) jours qui suivent le Directeur n'a pas rendu sa décision, ou si le Comité de griefs n'est pas satisfait de la décision rendue, il doit s'il veut continuer le grief, donner avis écrit au Conseil de Ville, dans les quinze (15) jours de la décision du Directeur ou de l'expiration du délai qu'il avait pour rendre sa décision, que le cas est soumis à l'arbitrage. Copie de cet avis doit être envoyé au Directeur, dans le même délai.

16.04 La nature du grief et le règlement recherché doivent être inscrits sur la formule de grief et à compter du moment où le Directeur du Service de

police a disposé ou est réputé avoir disposé du grief, ladite formule ne peut être sujette à modification.

16.05 Les délais pour la soumission d'un grief ou pour son renvoi à l'arbitrage sont de rigueur. Néanmoins, les parties peuvent prolonger l'un ou l'autre de ces délais, par entente écrite, signée par les deux parties avant l'expiration du délai concerné.

16.06 Dans la computation des délais ci-haut mentionnés, sont exclus, les dimanches, les samedis, le jour de présentation du grief et les jours pendant lesquels l'Hôtel de Ville est fermée.

16.07 «LA FRATERNITÉ» pourra présenter un grief collectif ou une mésentente en suivant la procédure ci-haut mentionnée.

16.08 «LA VILLE» peut soumettre un grief ou une mésentente, en respectant les mêmes délais, en le soumettant au secrétaire-trésorier du Syndicat. L'avis d'arbitrage prévu à l'article 16.03 B) est également donné au secrétaire-trésorier du Syndicat, dans le délai prévu audit article.

16.09 Rien dans la présente procédure de grief ne doit être interprété comme une limitation du droit des parties de conclure une entente avant de faire un grief, ou au cours de la procédure de griefs ou d'arbitrage.

Tout règlement intervenu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement de griefs ou d'arbitrage, ou avant de soumettre un grief, doit faire l'objet d'une entente écrite entre «LA FRATERNITÉ» et «LA VILLE» et cette entente liera «LA FRATERNITÉ», «LA VILLE» et tous les salariés.

ARTICLE 17 ARBITRAGE

17.01 Dans les quinze (15) jours ouvrables de l'envoi de l'avis d'arbitrage prévu à l'article 16.03 B), les parties doivent s'entendre sur le choix d'un arbitre unique pour entendre le grief.

17.02 À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre dans le délai précité, l'une ou l'autre des parties doit demander, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'expiration du délai prévu à l'article 17.01, au Ministre du travail d'en nommer un, conformément aux dispositions du Code du travail. Avis de sa demande est tranmis à l'autre partie.

17.03 L'arbitre a tout autorité pour rendre une décision sur le sujet en litige, selon l'esprit et la lettre de la convention collective, mais il ne peut soustraire, amender, ajouter ou modifier quoique ce soit dans la présente convention collective.

17.04 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur. Il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

17.05 La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

17.06 Les parties à cette convention défraieront à part égale les honoraires et les frais de l'arbitre et les frais de location du local où ont lieu les séances d'arbitrage.

ARTICLE 18 CONSEIL DE DISCIPLINE

18.01 La convocation d'un salarié devant l'autorité disciplinaire, avant comme après l'imposition d'une sanction disciplinaire, n'est d'aucune façon obligatoire.

S'il n'y a pas de convocation devant l'autorité disciplinaire, «LA VILLE» doit aviser par écrit le salarié de la sanction prise contre lui dans les cinq (5) jours ouvrables de l'imposition de la sanction.

18.02 Le salarié convoqué devant l'autorité disciplinaire pour répondre à une charge disciplinaire peut se faire accompagner d'un représentant de «LA FRATERNITÉ» et «LA VILLE» peut également être représentée par la personne qu'elle désigne. Ces représentants ont le droit d'interroger, de contre-interroger les témoins et d'argumenter. Si le salarié convoqué ne se fait pas accompagner

d'un tel représentant, celui-ci est autorisé à être présent à titre d'observateur seulement. Un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables doit être donné à «LA FRATERNITÉ» et au salarié concerné, de toute comparution devant l'autorité disciplinaire indiquant le chef d'accusation, l'heure et la date. Toute cause devant être entendue devant l'autorité disciplinaire doit l'être au maximum trois (3) mois après la connaissance que le Directeur du service de police en aura.

18.03

A) Tout salarié convoqué devant l'autorité disciplinaire, en raison d'une mesure disciplinaire, devra comparaître durant ses heures de travail. «LA FRATERNITÉ» et l'autorité disciplinaire se réservent le droit de recueillir les témoignages à l'aide d'un appareil d'enregistrement.

B) La décision de l'autorité disciplinaire et les motifs justifiant sa décision devront être transmis par écrit au salarié concerné et au Comité de griefs, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'audition. Le salarié non satisfait, pourra, par avis écrit, soumettre dans les dix (10) jours de la décision de l'autorité disciplinaire, son cas au Comité de griefs et dès lors, le délai prévu à l'article 16.03 B) pour l'envoi du grief à l'arbitrage commence à courir.

18.04

Les plaintes portées par des personnes, autres 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 cinq (5) jours avant l'audition.

18.05

Pour les fins d'application des articles 18.01 à 18.04 inclusivement, les mots ¨autorité disciplinaire¨ désignent le Directeur du Service de police ou tout autre membre du Service de police de Rock Forest non couvert par le certificat d'accréditation mentionné à l'article 1.02 de la convention.

18.06 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un employé.

ARTICLE 19 POURSUITE CONTRE UN SALARIÉ

19.01 Dans le cas où un salarié est poursuivi devant une cour civile ou criminelle de justice, y compris l'étape de l'enquête du coroner et la Commission de Police, par suite d'actes posés dans l'exercice de ses fonctions, «LA VILLE» s'engage à lui assurer une défense pleine et entière lorsque les actes ainsi posés et faisant l'objet d'une poursuite, ne sont pas le résultat d'une faute lourde ou de négligence grossière de la part du salarié, à défaut de quoi le salarié doit, en plus de ne pas être indemnisé, rembourser «LA VILLE» des frais encourus pour sa défense.

Le salarié aura le droit de retenir les services de son propre avocat, à ses frais.

Dans ces cas, lorsque le salarié est condamné au civil, «LA VILLE» s'engage à indemniser le salarié du montant de la condamnation prononcée contre lui, y incluant les frais judiciaires taxables, dans les limites des délais accordés par telle cour de justice.

Advenant le cas où l'article 2.1 de la Loi de Police (L.R.Q., chap. P-13) s'applique et que le Procureur Général assure la défense du salarié concerné et l'indemnise, «LA VILLE» ne sera pas tenue de ce faire. Advenant le cas où le Procureur Général refuse de ce faire, le présent article ne doit pas être interprété, ni appliqué de façon à limiter ou restreindre, de quelque façon que ce soit, le droit de «LA VILLE» d'exercer contre le Procureur Général un appel en garantie ou un recours récursoire. Le salarié n'est pas tenu de faire de demande au Procureur Général.

ARTICLE 20 POLITIQUE

20.01 La Fraternité des Policiers de Rock Forest s'engage par les présentes et ce, pour la durée de la présente convention collective, à ne pas s'affilier comme Fraternité à aucun groupement politique, ni à exiger telle affiliation de ses membres.

ARTICLE 21 — CONGÉS SOCIAUX

21.01 Un salarié bénéficie d'un congé sans diminution de salaire dans les cas suivants, en autant qu'il assiste au mariage ou aux funérailles, selon le cas.

21.02 À l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou du mariage du père ou de la mère: une journée, à savoir:

Le jour du mariage ou s'il doit travailler sur la relève de nuit, c'est-à-dire à partir de 20 heures le jour du mariage, cette relève. Si le salarié est en congé le jour du mariage et qu'il travaille la veille du mariage de 20 heures à 8 heures, il aura droit à un congé la veille.

21.03 NAISSANCE: une (1) journée

BAPTÊME: une (1) journée

21.04 DÉCÈS: du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère:

trois (3) journées

21.05 DÉCÈS: d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un oncle, d'une tante, d'un oncle ou d'une tante du conjoint, d'un grand-parent, d'un grand-parent du conjoint:

une (1) journée

21.06 Lors du mariage du salarié, deux (2) jours, à condition toutefois que le Directeur en soit avisé au moins trente (30) jours à l'avance.

21.07 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévues à la présente convention et sont computés en jours consécutifs.

Pour bénéficier des congés sociaux, le salarié doit prévenir dans un laps de temps raisonnable son supérieur immédiat avant son départ.

21.08 Pour bénéficier d'un congé sans diminution de salaire dans le cas des congés sociaux précités, le salarié vivant de droit commun doit fournir un affidavit attestant la cohabitation de façon continue depuis une période de deux (2) ans avec la même personne.

De plus, il doit renoncer aux congés sociaux que lui reconnaît la convention collective pour son ex-épouse ou épouse, selon le cas, et la famille de cette dernière, lesquels congés sociaux sont alors appliqués à la personne et à la famille de la personne avec laquelle il cohabite depuis au moins deux (2) ans. Cependant, cette renonciation ne s'applique pas dans les cas de mariage et de décès des enfants du salarié.

21.09 Dans tous les cas d'absence prévus aux régimes d'absence par maladie et de congés sociaux, le salarié doit aviser son supérieur immédiat pour quitter son travail ou avertir l'officier responsable qu'il sera absent et en indiquer la cause. S'il est établi que le salarié aurait pu observer ce règlement et ne l'a pas fait, l'absence est à ses propres frais.

21.10 Si l'événement nécessite un déplacement de plus de 320 km à l'aller seulement de Rock Forest, un congé additionnel d'un jour payé est accordé.

ARTICLE 22 AVIS DE LA FRATERNITÉ

22.01 «LA VILLE» autorise la Fraternité des policiers de Rock Forest à afficher au Quartier général, dans un endroit convenable et sur approbation du Directeur du service, des avis relatifs aux affaires de «LA FRATERNITÉ».

ARTICLE 23 LIEUX D'ASSEMBLÉE

23.01 Les assemblées de «LA FRATERNITÉ» se tiendront dans la salle que «LA VILLE» leur fournit et ceci aussi longtemps qu'elle sera disponible.

ARTICLE 24 — UNIFORME ET ÉQUIPEMENT

24.01 Les articles et équipements apparaissant aux articles suivants sont inscrits au présent contrat à titre indicatif et ne saurait empêcher «LA VILLE» de modifier ou de changer la tenue vestimentaire des salariés ou l'équipement requis, sous réserve des dispositions de la Loi de police et ses règlements.

24.02 «LA VILLE» fournit aux salariés du Service de police des divisions spécifiées ci-après, les articles et l'équipement mentionnés dans la liste ci-dessous:

24.03 A) À LA DIVISION GENDARMERIE

À TOUS LES ANS

4 chemises de bonne qualité avec écusson, soit à manches courtes ou à manches longues et/ou les deux, selon le choix exprimé par le salarié;
2 paires de pantalon avec fermoir pour l'hiver;
2 paires de pantalon avec fermoir pour l'été;
1 paire de gants de kid doublés laine;
1 paire de bottines de bonne qualité;
1 paire de caoutchouc de bonne qualité (une deuxième au besoin)
1 paire de couvre-chaussures hautes en caoutchouc, avec fermoir, doublés laine;
3 cravates;
4 T-shirts blancs
10 stylos

B) À LA DIVISION GENDARMERIE

À TOUS LES DEUX ANS

1 képi troué avec bande pour l'été;
1 veston doublé pour l'hiver avec alternance d'une année à l'autre;
1 veston léger (printemps et automne);
1 veste en laine sans manches;

C) À LA DIVISION GENDARMERIE

AU BESOIN

1 paletot trois saisons;
1 imperméable rouge et noir réversible;
1 foulard de laine;
1 ceinture avec étui à la hanche;
1 paire de bottes doublées en mouton;
1 paire de menottes avec étui;
1 insigne miniature avec étui en cuir;
1 bâton (36 po.) riot stick;
1 carte d'identité renouvelable à tous les trois (3) ans;
1 casque en fourrure pour l'hiver;
1 couvre képi réversible;
1 étui à revolver (couvert);
1 revolver de calibre 357MM;
1 tunique (veston d'habit);
1 paire de mitaines en cuir doublées en mouton;
1 lampe de poche avec piles

D) À LA DIVISION DES ENQUÊTES CRIMINELLES AU BESOIN

Une (1) paire de menottes avec étui
Une (1) insigne miniature avec étui en cuir
Une (1) carte d'identité renouvelable à tous les trois (3) ans
Un (1) revolver (deux pouces (2")) de calibre .357 MM
Un (1) étui à revolver
Une (1) lampe de poche avec piles

E) Pour chaque motocyclette propriété de «LA VILLE», tant que «LA VILLE» en aura:

Un (1) ensemble en nylon (coveralls)
Un (1) casque protecteur avec visière
Une (1) paire de gants pour motocycliste

De plus, «LA VILLE» fournit au besoin à chaque salarié qu'elle désigne à l'escouade de motocyclette, une (1) paire de bottes de motocycliste, lesquels doivent demeurer au Quartier général lorsqu'elles ne sont pas utilisées pour les fins du travail.

24.04 Lorsque les uniformes et autres pièces d'équipement mentionnés à l'article 24.03 sont renouvelés, les usagés doivent être produits pour examen et demeurent la propriété de «LA VILLE». Cependant, «LA VILLE» autorise chaque salarié à conserver, après examen, son dernier uniforme afin de servir comme uniforme de remplacement au besoin.

Il est strictement défendu à un salarié de vendre toute pièce de son équipement ou uniforme. Un salarié qui quitte le Service de police doit retourner tout l'équipement et tous les uniformes que «LA VILLE» lui a fournis.

«LA VILLE» doit fournir aux salariés des vêtements neufs de grandeur appropriée.

24.05 Lorsque l'uniforme et les autres pièces des salariés seront souillés dans l'exercice de leurs fonctions, ceux-ci pourront soumettre leurs pièces d'équipement souillés à la Direction qui pourra à son jugement faire nettoyer lesdites pièces d'équipement.

24.06 Lorsque l'uniforme et les autres pièces de vêtement seront détériorés en service, ils devront être produits pour examen et seront remplacés ou réparés par «LA VILLE».

24.07 La tenue d'été comprend le port de la chemise à manches courtes et sans cravate.

24.08 Les uniformes et pièces de vêtement d'été doivent être fournis avant le 1er juin et ceux d'hiver, avant le 1er novembre de chaque année.

24.09 Les salariés permanents affectés à la Division des Enquêtes Criminelles ont droit à une allocation vestimentaire annuelle de SEPT CENT SOIXANTE-DIX DOLLARS (770$) en 1986 et de SEPT CENT QUATRE-VINGT DOLLARS (780$) en 1987, payable sur présentation de pièces justificatives. Les salariés permanents affectés

temporairement à un travail civil, bénéficieront d'une allocation de QUATRE DOLLARS et CINQUANTE CENTS (4,50$) par jour ouvrable.

Pour les salariés promus en cours d'année, le système de prorata s'appliquera au présent article.

Lorsque les pièces de vêtements dont fait mention le présent article seront souillées ou détériorées en service, les dispositions des articles 24.05 et 24.06 s'appliquent.

24.10 De 20:00 heures à 8:00 heures, deux (2) hommes seront affectés sur chaque auto-patrouille en service, sauf lorsque autrement négocié et accepté par les deux parties.

ARTICLE 25 ANCIENNETÉ

25.01 Pour les fins de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale et continue, en année, en mois et en jours de service auprès du corps policier de la Ville de Rock Forest, de tout salarié permanent.

À compter de la signature de la présente convention, priorité d'ancienneté pour des salariés embauchés à la même date, est accordée à celui ayant gradué avec la plus haute moyenne lors du cours de base de l'Institut de Police du Québec.

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

1. Départ volontaire, sauf si le salarié a obtenu un permis d'absence de la part de «LA VILLE»;

2. Renvoi pour cause juste et suffisante;

3. Absence motivée par suite d'un accident ou par maladie dépassant vingt-quatre (24) mois consécutifs, y compris un accident du travail ou maladie professionnelle.

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

A) Absence motivée par suite d'un accident ou par maladie ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois consécutifs y compris un accident du travail ou maladie professionnelle;

B) Autres absences ou congés autorisés par la convention collective ou par «LA VILLE»;

C) Absence pour service militaire obligatoire;

25.04 La liste de tous les salariés, avec leur ancienneté, doit être fournie à «LA FRATERNITÉ» durant le mois de janvier de chaque année. S'il y a désaccord, «LA FRATERNITÉ» peut procéder suivant la procédure de règlement de griefs.

ARTICLE 26 BIEN-ÊTRE

26.01 «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 ou de conciergerie.

26.02 CONGÉS SANS SOLDE

Un salarié qui a acquis dix (10) ans d'ancienneté a droit à un congé sans solde dont la durée fixe ne peut être inférieure à trois (3) mois, ni supérieure à douze (12) mois.

Les modalités d'octroi et d'application des congés sans solde sont les suivantes:

a) pas plus qu'un (1) salarié à la fois peut être en congé sans solde;

b) un salarié ne peut bénéficier d'un congé sans solde qu'une (1) seule fois par dix (10) ans de service à titre de salarié permanent à la Ville de Rock Forest;

c) le salarié doit formuler sa demande par écrit à «LA VILLE» au moins trois (3) mois à l'avance;

d) lors de sa demande, le salarié doit indiquer la date de son départ ainsi que celle de son retour et à défaut d'être de retour à la date prévue, il est considéré comme ayant quitté volontairement le service de «LA VILLE» à moins qu'il n'ait été dans l'impossibilité physique de revenir à la date prévue, auquel cas il doit aviser «LA VILLE» avant l'expiration du délai et être de retour dès que l'impossibilité cesse.

e) pendant son congé sans solde, le salarié ne bénéficie que du maintien de son ancienneté au moment de son départ et de son lien d'emploi, mais d'aucune autre disposition de la convention collective. Nonobstant ce qui précède, le salarié peut continuer à bénéficier du régime d'assurance collective en acquittant en entier et à échéance la totalité de sa contribution ainsi que celle de «L'EMPLOYEUR» et il peut continuer à contribuer au fonds de pension, sans que «L'EMPLOYEUR» ne soit tenu d'y contribuer.

À son retour le salarié reprend son poste;

f) Lors d'une demande de congé sans solde, «LA VILLE» et «LA FRATERNITÉ» se rencontreront pour négocier une augmentation du nombre de salariés temporaires ou partiels et à défaut d'entente, le congé sans solde ne sera pas accordé.

g) Le présent article ne s'applique pas dans le cas d'un salarié nommé moniteur à l'Institut de Police du Québec;

26.03 REMPLACEMENT DU DIRECTEUR

«LA VILLE» peut désigner un sergent pour remplacer le Directeur en cas d'absence de ce dernier, suivant les modalités ci-après indiquées:

A) Dans le cas d'un remplacement de plus de vingt-deux (22) jours de calendrier continus ou pour cause de maladie, d'accident et de lésion professionnelle de plus de cinq (5) jours continus et/ou pour vacances annuelles, le sergent ainsi promu temporairement doit combler le poste du Directeur pendant toute l'absence de ce dernier.

Le remplaçant sera alors affecté à l'horaire du Directeur, c'est-à-dire au quart de jour, soit de 8 h 30 à 16 h 30, tout en ayant l'obligation d'agir en dehors du quart de jour et la fin de semaine afin de voir à la bonne marche du service. À cette fin, «LA VILLE» lui fournira une pagette.

Pendant la période de remplacement, il recevra l'équivalent du salaire hebdomadaire de base du Directeur, et si le sergent ainsi promu doit se rendre sur les lieux d'un événement spécial entre le vendredi 16 h 30 et le lundi 8 h 30, il sera rémunéré suivant l'article 6 de la convention collective.

Advenant le cas ou le remplaçant soit tenu d'utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service, il recevra une indemnité de vingt-cinq cents (0,25$) le kilomètre.

Pendant la durée du remplacement, le sergent doit assumer les responsabilités, obligations et devoirs du Directeur comme s'il était un salarié promu hors de l'unité de négociation, mais il demeure dans l'unité de négociation et il continue d'accumuler son ancienneté et de payer sa cotisation syndicale.

Il sera retourné à son poste, sans perte de droits en vertu de la convention collective, dès le retour du Directeur.

Pendant le remplacement du Directeur, le poste du remplaçant sera comblé par un salarié permanent éligible à la fonction ou, à défaut d'avoir un salarié éligible, par un salarié permanent désigné par «L'EMPLOYEUR» et le poste du salarié permanent sera comblé par un salarié temporaire ou partiel, le nombre de salariés temporaires ou partiels prévu à l'article 2.01 I) étant alors augmenté d'un (1).

Advenant le cas où le sergent désigné désirait réintégrer son poste ou que «LA VILLE» désirait le retourner à son poste pendant la durée d'un remplacement de plus de vingt-deux (22) jours, un préavis écrit de trois (3) semaines devra être donné par le salarié au Directeur Général de «LA VILLE» ou par «LA VILLE» au salarié, selon le cas.

Moins de vingt-deux (22) jours

B) Dans le cas d'un remplacement de moins de vingt-deux (22) jours de calendrier continus, c'est-à-dire lors d'absences du Directeur pour des cours de formation, des congés fériés, pour cause de maladie, d'accident ou de lésion professionnelle de cinq (5) jours et moins, de congrès et colloques, les modalités prévues au paragraphe A) s'appliqueront telles quelles sauf que:

i) pendant la période de remplacement, le sergent recevra, en plus du salaire de base prévu pour sa classification, une prime non-intégrée à son échelle de salaire prévu à l'annexe «A», de VINGT DOLLARS (20$) par jour jusqu'à un maximum de CENT DOLLARS (100$) par semaine, et si le salarié ainsi promu doit se rendre sur les lieux d'un événement spécial entre le vendredi 16 h 30 et le lundi 8 h 30, il sera rémunéré suivant l'article 6 de la convention collective;

ii) son poste sera comblé par un salarié temporaire ou partiel qui accomplira des tâches de constable;

Fin de semaine et périodes de 24 heures

C) Le Directeur peut désigner en tout temps un sergent en devoir suivant la cédule en annexe «B», pour assumer ses fonctions de garde pendant une période de vingt-quatre (24) heures ou une (1) fin de semaine, étant entendu qu'un même sergent ne peut être tenu d'assumer telle garde plus qu'une (1) fin de semaine par mois. Pendant la période de garde, «LA VILLE» fournira au sergent une pagette.

Le sergent ainsi désigné recevra une prime non-intégrée à son échelle de salaire prévu à l'annexe «A», de VINGT DOLLARS (20$) par période de vingt-quatre (24) heures de désignation jusqu'à un maximum de CINQUANTE DOLLARS (50$) pour une fin de semaine complète, c'est-à-dire du vendredi 16 h 30 au lundi 8 h 30. Si le salarié désigné doit se rendre sur les lieux d'un événement spécial entre le vendredi 16 h 30 et le lundi 8 h 30, il sera rémunéré suivant l'article 6 de la convention collective.

Une telle désignation implique que le sergent demeure disponible afin de voir à la bonne marche du service.

ARTICLE 27 — DOSSIER DU POLICIER

27.01 Aucune remarque défavorable ou annotation disciplinaire contenue au dossier du policier peut être invoquée contre lui après deux (2) ans de ladite remarque ou annotation disciplinaire. Dans les cas d'assiduité, ce délai est d'un (1) an.

Advenant récidive, la présente disposition ne s'applique pas.

ARTICLE 28 — COURS DE PERFECTIONNEMENT

28.01 «LA VILLE» s'engage à défrayer sur présentation de pièces justificatives les coûts d'inscription de cours et d'accorder les heures nécessaires sans

diminution de salaire à tout salarié suivant un cours de perfectionnement en relation directe avec sa fonction policière, sur approbation du Directeur.

Cependant, pour avoir droit au remboursement des coûts d'inscription, des cours et des heures nécessaires accordés, le salarié devra avoir complété avec succès le cours suivi.

Une allocation de transport de 0,25¢ par kilomètre parcouru est payée sur présentation de pièces justificatives, et si le salarié a complété avec succès le cours suivi.

Si plus d'un salarié doit se déplacer pour suivre des cours se donnant dans le même lieu, l'allocation de transport sera payable pour l'utilisation d'un seul véhicule.

Au salarié inscrit à un cours, aucun temps supplémentaire sera alloué pendant la durée du cours incluant le temps requis pour l'aller retour pour se rendre au lieu où se donne les cours.

ARTICLE 29 — ANNEXES

29.01 — Toutes annexes inclues aux présentes, feront partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 30 — DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

30.01 — La présente convention collective entre en vigueur le 01 janvier 1986 et se termine le 31 décembre 1987.

30.02 — Nonobstant sa date d'expiration, les parties conviennent qu'elle continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à ce qu'une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective soit rendue.

ARTICLE 31 — RÉTROACTIVITÉ

31.01 — 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

inclus les salariés ayant pris leur retraite depuis le 1er janvier 1986 et ceux étant décédés depuis cette dernière date.

31.02 Nonobstant l'article 30.01, les articles 5.01, 5.06, 6.02, 10.01, 10.01.1, 10.11, 24.03 E), 26.02, 26.03 et 33.01 n'ont aucun effet rétroactif et n'entrent en vigueur qu'à la date de signature de la convention collective.

ARTICLE 32 DIRECTIVES

La Direction du service transmet à «LA FRATERNITÉ» tout nouvel ordre et/ou instructions quelconques visant l'ensemble des salariés au fur et à mesure qu'elles sont établies.

ARTICLE 33 FONDS DE PENSION

33.01 Pour tenir lieu de fonds de pension, il est convenu de ce qui suit:

a) Dès la signature de la convention collective, «LA FRATERNITÉ» s'engage à constituer auprès d'un Fiduciaire reconnu à cette fin par la loi, pour tous les salariés permanents, un régime enregistré d'épargne-retraite collectif, ci-après appelé REER, conforme aux prescriptions de la législation pertinente applicable;

b) «LA FRATERNITÉ» s'engage à maintenir le REER en vigueur pendant toute la durée de la convention collective;

c) seuls les salariés permanents sont admissibles et doivent participer au REER;

d) l'adhésion au REER est obligatoire à compter de son entrée en vigueur pour tout salarié permanent à l'emploi à cette dernière date ainsi que pour celui qui le deviendra par la suite, à compter de l'acquisition de son statut de permanent, et le salarié ne pourra retirer son adhésion, sauf s'il quitte définitivement l'emploi de «LA VILLE»;

e) conditionnellement à ce que tous les salariés permanents respectent en tout temps les paragraphes d), f), g), k), et l) et que «LA FRATERNITÉ» respecte en tout temps les paragraphes a), b), i), et j) du présent article, «LA VILLE» versera à chaque semaine à titre de salaire, à compter de la signature de la convention collective, à chaque salarié permanent, un montant forfaitaire égal à 2.5% de son salaire de base brut hebdomadaire. Ce montant n'est d'aucune façon intégré à l'échelle de salaire du salarié, en annexe «A» à la convention collective, et n'entre pas dans le calcul d'aucun bénéfice prévu à la convention collective;

f) chaque salarié permanent s'engage à verser à chaque semaine à compter de l'entrée en vigueur du REER, à son REER, à même son salaire, un montant égal à cinq pourcent (5%) de son salaire de base brut hebdomadaire;

g) le salarié peut augmenter sa participation sur avis de trente (30) jours donné à «LA VILLE» et en signant une formule à cet effet. De même, il pourra la diminuer sur avis de trente (30) jours en autant que le minimum prévu au paragraphe f) ci-dessus soit maintenu;

h) «LA VILLE» effectue hebdomadairement sur le salaire de chaque salarié permanent, à compter de l'entrée en vigueur du REER, la retenue de sa contribution au REER et il verse, à toutes les quatre (4) semaines, la retenue de chaque salarié au Fiduciaire, au profit de chaque salarié. À cette fin, chaque salarié permanent doit signer en faveur de «LA VILLE» une autorisation de retenue, laquelle sera irrévocable.

Avec chaque remise, «LA VILLE» fournit à «LA FRATERNITÉ» et au Fiduciaire une liste des salariés avec la contribution de chacun;

i) «LA FRATERNITÉ» doit fournir à «LA VILLE», dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur du REER, copie de

toutes les conventions conclues avec le fiduciaire ainsi que le règlement de «LA FRATERNITÉ» et par la suite toute modification aux conventions ou au règlement;

j) «LA FRATERNITÉ» doit également fournir à «LA VILLE», annuellement, un état de tous les placements pour chaque salarié avec une indication du capital versé, des revenus gagnés ainsi que des taux de rendement sur ces placements;

k) les sommes ainsi investies, ainsi que les intérêts et autres revenus sur ces montants, demeurent la propriété du salarié; le salarié ne peut cependant retirer le capital, les intérêts, ni les revenus tant qu'il est au service de «LA VILLE»;

l) c'est uniquement si le salarié quitte définitivement le service de «LA VILLE» qu'il peut disposer de son fonds sous réserve de la législation pertinente applicable;

m) advenant le cas où un salarié contreviendrait au paragraphe l) en retirant la totalité ou une partie des sommes de son régime enregistré d'épargne-retraite avant d'avoir quitté définitivement le service de «LA VILLE», celle-ci sera dégagée de son obligation mentionnée au paragraphe e) des présentes à l'égard de ce salarié;

n) les frais d'administration de chacun des régimes enregistrés d'épargne-retraite sont à la charge de chaque salarié;

o) aux fins des présentes, le salaire de base brut signifie le salaire régulier de base gagné par le salarié hebdomadairement, suivant l'annexe «A» de la convention collective, sans tenir compte d'aucune autre rémunération, telle que pour temps supplémentaire, congés maladie, fériés ou autres;

p) les retenues usuelles à la source doivent être effectuées sur les montants mentionnés aux paragraphes e), f) et g) du présent article, sauf si une dispense est accordée par les autorités fiscales compétentes;

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés et mandatés ce 22e jour d'avril 1987.

«LA VILLE»

par:

Gaétan Lavallée, maire

Jean Rouillard, dir. général

«LE SYNDICAT»

par:

Claude Poirier, président

Jean Paquette, sec. trés.

ANNEXE «A»

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

	CLASSIFICATION	01-01-86 au 31-12-86	01-01-87 au 30-06-87	01-07-87 au 31-12-87
1)	SALARIÉ TEMPORAIRE OU PARTIEL	400,00$	416,00$	416,00$
2)	CONSTABLE			
	i) 0 à 12 mois (à l'essai)	450,00$	468,00$	468,00$
	ii) 12 à 24 mois	500,00$	520,00$	520,00$
	iii) 24 à 36 mois	550,00$	572,00$	572,00$
	iv) 36 à 48 mois	600,00$	622,00$	622,00$
	v) 48 mois et +	651,00$	670,00$	690,00$
3)	DÉTECTIVE	671,00$	690,00$	710,00$
4)	SERGENT	691,00$	710,00$	730,00$

N.B. Les salariés temporaires ou partiels en poste le jour de la signature de la convention collective, verront leur salaire hebdomadaire maintenu à 453,30$ pour la durée de la convention collective. Ils recevront, s'ils sont toujours à l'emploi au 31 décembre 1986, une indemnité forfaitaire calculée en prenant le nombre d'heures travaillées au cours de l'année 1986 fois 0,47$ l'heure et au 31 décembre 1987, s'ils sont toujours à l'emploi, une indemnité forfaitaire égale au nombre d'heures travaillées au cours de l'année 1987 fois 0,44$ l'heure.

Boni d'ancienneté

Après 5 ans de service continu:	64,55$ par année
Après 10 ans de service continu:	129,10$ par année
Après 15 ans de service continu:	193,65$ par année
Après 20 ans de service continu:	258,20$ par année
Après 25 ans de service continu:	322,75$ par année
Après 30 ans de service continu:	387,30$ par année
Après 35 ans de service continu:	451,85$ par année

Ce boni est payé le ou vers le 15 décembre de chaque année, selon la durée du service continu complété à cette même date.

ANNEXE «B»

HORAIRE DE TRAVAIL

CEDULE 1987 - 1988

ROCK FOREST

SERVICE DE POLICE

REGIME DE ROTATION

Unité Gendarmerie & Enquête

Affiché

VERIFIÉ PAR

H = Congé
A = 08h00 à 20h00
B = 20h00 à 08h00
Enquêtes = 08h30 à 16h30

1988

Groupe "A"

Groupe "B"

Groupe Enquête

MOIS																													
Mars	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
Mars/Avril	29	30	31	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
Avril/Mai	26	27	28	29	30	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
Mai/Juin	24	25	26	27	28	29	30	31	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Juin/Juil.	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
Juil./Août	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	
Août/Sept.	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	
Sept./Oct.	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	
Oct./Nov.	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	01	02	03	04	05	06	07	
Nov./Dec.	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	01	02	03	04	05	
Dec./Jan.	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	01	02	
Janvier	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
Jan./Fev.	31	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
Fev./Mars	28	29	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
				1							2							3							4			
NOM MAT. FONC.																												
	A	H	H	B	B	H	H	H	B	B	H	H	B	B	B	H	H	A	A	H	H	H	A	A	H	H	A	A
	B	H	H	B	B	H	H	H	A	A	H	H	A	A	A	H	H	A	A	H	H	H	B	B	H	H	B	B
	B	H	H	A	A	H	H	H	B	B	H	H	A	A	A	H	H	B	B	H	H	H	A	A	H	H	B	B
	A	H	H	A	A	H	H	H	A	A	H	H	B	B	B	H	H	B	B	H	H	H	B	B	H	H	A	A
	H	A	A	H	H	A	A	A	H	H	A	A	H	H	H	B	B	H	H	B	B	B	H	H	B	B	H	H
	H	A	A	H	H	B	B	B	H	H	B	B	H	H	H	B	B	H	H	A	A	A	H	H	A	A	H	H
	H	B	B	H	H	B	B	B	H	H	A	A	H	H	H	A	A	H	H	A	A	A	H	H	B	B	H	H
	H	B	B	H	H	A	A	A	H	H	B	B	H	H	H	A	A	H	H	B	B	B	H	H	A	A	H	H
	H	E	E	E	E	E	H	H	E	E	E	E	E	H	H	E	E	E	E	E	H	H	E	E	E	E	E	H
	H	E	E	E	E	E	H	H	E	E	E	E	E	H	H	E	E	E	E	E	H	H	E	E	E	E	E	H

ANNEXE «C»

PROCÉDURES POUR EXAMEN DE PROMOTION

A) Le promu est temporaire dans sa fonction et n'est pas éligible aux examens de promotion à une autre fonction pendant sa probation.

B) La date et le lieu des examens devront être affichés trente (30) jours avant la date fixée pour l'examen, sauf entente entre les parties pour abréger le délai. Tous les candidats subissent un examen uniforme en relation avec les exigences et responsabilités de la fonction à remplir.

C) L'examen sera en deux (2) parties, l'une écrite sur un total de trente (30) points et l'autre orale sur un total de soixante-dix (70) points pour un grand total de cent (100) points.

D) L'examen écrit porte sur:

1. Le Code criminel
2. Le Code de sécurité routière
3. La Loi de police
4. Les procédures criminelles
5. Les règles de preuve
6. La Loi de protection de la jeunesse
7. La Loi des jeunes contrevenants
8. Les règlements pertinents à ces lois
9. Toute autre loi ou règlement jugés pertinents par l'autorité chargé de l'examen.

E) Tout candidat peut se présenter tant à l'examen oral qu'à l'examen écrit.

F) L'examen oral porte sur:

1. Les connaissances policières
2. Qualités personnelles telles que:

   Leadership, facilité d'expression, esprit de décision, absence de préjugés.

G) Les examens sont dirigés et corrigés par le Centre d'Appréciation Policier du Québec de l'Institut de Police du Québec ou à défaut, par une firme ou un organisme choisi par les parties, selon les critères et mécanismes déterminés par celui qui dirige l'examen.

H) Les notes combinées des examens écrit et oral sont compilées par la firme ou l'organisme dirigeant l'examen et la note de passage est de 60%.

I) La liste des candidats ayant réussi les examens est affichée au quartier général, au plus tard cinq (5) jours après la réception des résultats. Un duplicata de cette liste est fourni à la Fraternité des policiers par le Directeur.

J) Le Directeur accorde les promotions, selon les ouvertures, suivant les critères de l'article 14.02.

K) Les promotions décidées par le Directeur, devront être ratifiées par le Conseil de «LA VILLE» pour devenir effectives.

L) Toute promotion est temporaire jusqu'à sa ratification par le Conseil, mais les nouveaux promus reçoivent les insignes et le salaire de leur nouvelle fonction dès leur promotion. À la date anniversaire de leur promotion ou avant, selon le cas, le Directeur devra faire un rapport au Conseil recommandant la confirmation dans sa fonction ou la rétrogradation du salarié ainsi promu. Dans le cas d'une rétrogradation, le Directeur du service fournira par écrit, sur demande écrite du candidat rétrogradé, les faits et motifs pour lesquels il a été rétrogradé.

M) Le Directeur du service de police fournira par écrit, sur demande écrite ou verbale d'un candidat éligible à une promotion, les faits et motifs pour lesquels il n'a pas été promu. Le candidat s'il le désire, pourra fournir une copie du rapport du Directeur à «LA FRATERNITÉ».

N) Le Directeur devra fournir à l'exécutif de «LA FRATERNITÉ» la liste des candidats éligibles, ainsi que les résultats de l'examen écrit et oral.

O) Le candidat aura le privilège de vérifier ses propres examens écrits et de comparer avec l'original comportant le questionnaire et les réponses et pourra également consulter la copie de ses examens écrits et corrigés avec le résultat en pourcentage sous réserve d'acceptation du panel d'examen.

P) Tout employé rétrogradé peut porter un grief contestant la validité de sa rétrogradation. Le fardeau de la preuve incombe à «LA VILLE».

ANNEXE «D»

LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS

NOM	No. MATRICULE	CLASSIFICATION	DATE D'ANCIENNETÉ
CÔTÉ, Jacques	-	Sergent	15-04-74
PAQUETTE, Jean	4	Constable	20-06-74
CÔTÉ, Jean-Guy	6	Constable	09-02-76
MONFETTE, Claude	-	Détective	10-03-76
CHARPENTIER, Yvon	-	Sergent	26-09-76
COUTURE, Michel	9	Constable	13-02-77
VUILLEMIN, Patrick	-	Détective	08-04-79
LEMIRE, André	12	Constable	01-10-79
POIRIER, Claude	14	Constable	17-03-80
LALIBERTÉ, Mario	15	Constable	17-03-80

Nonobstant l'article 25.01 de la convention, M. Claude Poirier est considéré avoir plus d'ancienneté que M. Mario Laliberté puisqu'il a débuté comme salarié à temps partiel avant M. Laliberté.