

NOM

NO 04686-2

C.A.E. 9510 NO.CONV. 46862
AFFIL. 11 NB.EMPL. 24
EMP.COUV.13 ET.GEOD. 84180 80
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M06623002
DATE ENR.840514

4686-2

CT. 85-03-M-106

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-6623-02

CAS: MD-061-02-85

MONTREAL, le 11 mars 1985

Le Commissaire général du travail

Robert LEVAC

'85 MAR 11 15:56

FRATERNITE DES POLICIERS DE VAL D'OR INC
Case postale 955
Val d'Or (Québec)
J9P 4P8
(Auparavant: Union des Policiers de
Val d'Or)

ASSOCIATION ACCREDITEE

-et-

LA VILLE DE VAL D'OR
Case postale 400
Val d'Or (Québec)
J9P 4P4

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée le 18 février 1960, l'association accréditée représente:

"Tous les policiers et constables assermentés, à l'exception du chef de police et des personnes automatiquement exclues par l'article 2, paragraphe A, sous-paragraphe 1, 2 et 3 de la Loi"

DE: La Ville de Val d'Or
Case postale 400
Val d'Or (Québec)
J9P 4P4

VU la requête en amendement soumise le 19 décembre 1984 par l'association accréditée pour que sa nouvelle désignation apparaisse au certificat d'accréditation;

CONSIDERANT qu'aucune observation n'a été présentée au commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

CONSIDERANT que le changement proposé n'a pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS,

le soussigné,

MODIFIE

l'accréditation en y changeant, partout
où elle apparaît la désignation de
l'association accréditée en celle de:

"FRATERNITE DES POLICIERS DE
VAL D'OR INC."

Le Commissaire général du travail



RL/jm

ROBERT LEVAC

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 0 2 1 1 5**

04686-2

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	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-6623-02
Date	Signature: 84-01-13 Réception: 84-01-23	Durée: Du 83-01-01 Au 84-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 24

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des policiers de Val d'Or Case Postale 955 Val d'Or, Qué J9P 4P8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant La Ville de Val d'Or Att.: M. Lionel Boudreau Directeur du Personnel Case Postale 400 Val d'Or (Abitibi) Qué J9P 4P4

Unité de négociation

"Tous les policiers et constables assermentés, à l'exception du chef de police et des personnes automatiquement exclues par l'article 2, paragraphe A, sous-paragraphes 1, 2 et 3 de la Loi"

Région	08-01	Activité	9510 (11)	Affiliation	10
---------------	--------------	-----------------	------------------	--------------------	-----------

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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	84-02-16

enseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

6623-02

4686-2

'84 JAN 23 11 54

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA VILLE DE VAL D'OR
855, 2e Avenue
VAL D'OR, (Québec)
J9P 4P4

(ci-après appelée la "Ville")

ET

L'UNION DES POLICIERS DE VAL D'OR
C.P. 955,
VAL D'OR, (Québec)
J9P 4P8

(ci-après appelée la "Fraternité")

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>DESIGNATION</u>	<u>PAGE</u>
1	But de la convention	1
2	Juridiction et reconnaissance de l'Union	1
3	Fonction de direction et égalité de traitement	1
4	Définition des termes et application de la convention collective	2
5	Régime syndical	3
6	Affichage d'avis et assemblées de la Fraternité	4
7	Absences autorisées	4
8	Procédures de règlement de griefs	5
9	Ancienneté	7
10	Promotion, nomination	8
11	Fonction temporaire, assignation à caractère permanent	10
12	Nouvelles fonctions	11
13	Jour et détails de la paie	11
14	Cours	12
15	Heures et semaine de travail	13
16	Temps supplémentaire	14
17	Fêtes chômées et payées	16
18	Vacances annuelles	17
19	Maladie et accident de travail	19
20	Assurance salaire et indemnité de maladie	20
21	Congés spéciaux	21
22	Protection et bien-être de l'employé	22
23	Mesures disciplinaires et dossiers	23
24	Assurance collective	25
25	Caisse de retraite	25
26	Uniformes et équipement	25
27	Salaire et classification	26
28	Divers	27
29	Formation policière	28
30	Durée de la convention	29
31	Rétroactivité	29

ANNEXE " A "	Liste officielle des employés réguliers et leur ancienneté
ANNEXE " B "	Uniformes, pièces de vêtements et articles
ANNEXE " C "	Salaires et classification

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville et ses employés policiers et constables assermentés représentés par la Fraternité; d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée, les griefs qui peuvent surgir de temps à autre.

ARTICLE 2 - JURIDICTION ET RECONNAISSANCE DE L'UNION

- 2.01 La Ville reconnaît la Fraternité comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses employés visés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations de Travail du Québec en date du 17 février 1960.
- La présente convention collective régit les employés mentionnés au paragraphe précédent, ceci sous réserve des stipulations de la disposition 4.02 ci-après.
- 2.02 Normalement, les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent pas les emplois régis par la présente convention.

ARTICLE 3 FONCTION DE LA DIRECTION ET EGALITE DE TRAITEMENT

- 3.01 La Fraternité reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre et de congédier ses employés, en conformité avec ses obligations et avec les stipulations de la présente convention.
- 3.02 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Ville, des employés ou de la Fraternité, en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.
- 3.03 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la Loi, les autres clauses de ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité.
- 3.04 Il est entendu qu'il n'y a pas de distinction, de coercition ou d'intimidation de la part de la Ville et de la Fraternité ou de ses représentants contre aucun employé à cause de ses convictions religieuses ou politiques ou à cause de ses activités syndicales licites ou pour des raisons de race, couleur ou de religion.

ARTICLE 3 - FONCTION DE LA DIRECTION ET EGALITE DE TRAITEMENT (suite)

3.05 Nonobstant la teneur de la disposition 3.04 ci-haut, il est bien entendu que les employés doivent se conformer aux dispositions de la Loi de Police relatives à l'activité politique.

ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES ET APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

4.01 Dans la présente convention, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après donnée:

- a) " Employé régulier " désigne tout employé qui satisfait aux conditions suivantes:
1. avoir prêté le serment d'office prévu par la Loi;
 2. avoir complété avec succès le cours de formation policière à l'Institut de Police du Québec ou à une école approuvée par le Lieutenant-Gouverneur en conseil selon l'article 78 de la Loi de Police;
 3. avoir complété, à la satisfaction de la Ville, une période d'essai de six (6) mois de service continu. Il est bien entendu, pour les seules fins du présent alinéa 3, que le temps passé à suivre le cours de formation policière ci-avant prévu n'est pas considéré comme du service; par ailleurs, si l'employé a déjà commencé sa période d'essai avant d'entreprendre le cours de formation policière, son absence du fait de ce cours ne constitue pas une rupture de la continuité entre le service fourni avant et après telle absence, étant toutefois convenu qu'un maximum de trois (3) mois est reconnu pour fins de la période d'essai quant au service fourni avant d'entreprendre le cours ci-haut;
 4. à défaut de rupture du contrat d'emploi de l'employé à l'essai par résolution du Conseil de Ville adoptée à sa première séance régulière suivant la date où ledit employé satisfait aux diverses conditions prévues aux alinéas qui précèdent, l'employé à l'essai obtient automatiquement le statut d'employé régulier.

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

- b) " employé à l'essai " désigne tout employé embauché en vue qu'il devienne " employé régulier " mais qui ne remplit pas les conditions prévues à l'alinéa a) ci-haut pour avoir ce statut;
- c) " constable spécial " désigne toute personne nommée à ce titre en vertu des dispositions de la Loi de Police et conformément à ces dispositions;

ARTICLE 4 (suite)

- 4.01
- d) "Service" est l'abréviation de "Service de la Police";
 - e) "Directeur" désigne le directeur du Service ou, en l'absence de ce dernier, son représentant;
 - f) "grade" signifie le degré d'avancement d'un employé au sein du Service, soit "constable", "sergent", "détective" et "sergent-détective";
 - g) "promotion" signifie la nomination d'un employé à un grade supérieur au sien;
 - h) "congé hebdomadaire" désigne une période de vingt-quatre (24) heures pour laquelle la cédule de travail en vigueur ne prévoit pas d'heures régulières de travail pour l'employé;
 - i) "policier" désigne un constable, un sergent, un détective ou un sergent-détective.

4.02 L'employé régulier bénéficie intégralement des dispositions de la présente convention.

Pour sa part, l'employé à l'essai a droit uniquement aux bénéfices des articles suivants de la présente convention:

- a) régime syndical;
- b) heures et semaine de travail;
- c) vacances annuelles;
- d) maladie et accident de travail;
- e) salaires et classifications;
- f) fêtes chômées et payées;
- g) congés spéciaux;
- h) procédure de règlement de griefs, ceci seulement quant aux mécontentes relatives à l'interprétation ou à l'application des articles qui précèdent.

Le constable spécial n'est pas régi par la présente convention collective.

ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL

5.01 Tout employé régulier actuel doit être et demeurer membre de la Fraternité pour toute la durée de la présente convention.

ARTICLE 5 - (suite)

- 5.02 Tout employé actuellement à l'essai de même que tout nouvel employé doit, lorsqu'il acquiert le statut d'employé régulier, devenir membre de la Fraternité et le demeurer ensuite pendant la durée de la présente convention.
- 5.03 Nonobstant les dispositions 5.01 et 5.02 ci-haut, il est entendu que la Ville n'est pas tenue de congédier un employé qui est refusé, suspendu ou expulsé comme membre de la Fraternité; si la Ville décide de garder à son service un tel employé, ce dernier demeure assujetti à la disposition 5.04 ci-après.
- 5.04 Tous les employés sont tenus de contribuer à la Fraternité un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle régulière, ceci à compter de leur entrée dans le Service; les cotisations sont déduites de la paie des employés et remises au trésorier de la Fraternité, par chèque, à la fin de chaque mois. Advenant un changement dans le montant de la cotisation, un avis signé par le secrétaire de la Fraternité est communiqué à la Ville qui fait les corrections nécessaires dans les quinze (15) jours suivant tel avis.
- 5.05 La Fraternité s'engage à ne s'affilier comme groupement professionnel à aucun parti politique et à n'exiger telle affiliation politique d'aucun de ses membres.

ARTICLE 6 - AFFICHAGE D'AVIS ET ASSEMBLEES DE LA FRATERNITE

- 6.01 La Fraternité a le droit d'afficher des avis concernant ses affaires, dans le poste de police, sur un cadre d'un modèle approuvé par le Directeur, tel cadre étant fourni par la Fraternité et placé à un endroit convenable indiqué par le Directeur; tels avis doivent être signés par un membre de l'exécutif de la Fraternité.
- 6.02 Les assemblées de la Fraternité sont tenues dans un local situé au poste de police, et cela sans charge par entente mutuelle au préalable avec le Directeur; lorsqu'il est durant sa période de repas, un employé en devoir peut assister à une assemblée, étant toutefois entendu, conformément à la disposition 15.05 ci-après, qu'il peut être alors appelé en service au cas de nécessité.

ARTICLE 7 - ABSENCES AUTORISEES

- 7.01 En autant que le bon fonctionnement du Service n'en soit pas affecté, la Ville accorde à un nombre maximum de deux (2) employés, sans perte de salaire régulier, le temps requis pour participer à toute rencontre avec la Ville ou ses représentants relativement au règlement de griefs, suivant la procédure convenue à l'article 8, à la négociation, à la conciliation ou à l'arbitrage de la prochaine convention collective.

ARTICLE 7 - ABSENCES AUTORISEES (suite)

- 7.02 Sur demande écrite de la Fraternité, reçue cinq (5) jours à l'avance, le Directeur peut autoriser un maximum de deux (2) employés à assister, à leurs frais mais sans perte de salaire régulier, aux congrès et réunions de la Fédération des Policiers du Québec et aux colloques de la Commission de Police. Toutefois, le nombre total de jours ouvrables ainsi utilisés est limité à douze (12) par année pour tous les employés.
- 7.03 Deux (2) membres de l'exécutif de la Fraternité peuvent de plus bénéficier d'un congé sans solde pour vaquer à des affaires syndicales, à la condition d'en avoir avisé le Directeur vingt-quatre (24) heures à l'avance. Toutefois, le nombre total de jours ouvrables ainsi utilisés est limité à six (6) par année pour tous les membres.
- 7.04 Sur recommandation du Directeur, le Conseil de Ville par résolution, peut, sur demande et pour un motif qu'il juge valable, accorder à un employé un permis d'absence sans solde pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

ARTICLE 8 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 8.01 La Fraternité et la Ville conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.
- 8.02 Tout employé qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention et qui désire formuler un grief, doit le présenter pour enquête et considération en la manière ci-après décrite:
- a) l'employé doit, seul ou accompagné d'un officier de son choix de la Fraternité, ou du comité de griefs de la Fraternité, soumettre par écrit son grief au Directeur dans les trente (30) jours qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eue;
 - b) si dans les quinze (15) jours qui suivent, le Directeur n'a pas rendu sa décision ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue, celui-ci, seul ou accompagné d'un officier de son choix de la Fraternité, ou du comité de griefs de la Fraternité, doit, s'il veut continuer son grief, le soumettre par écrit au Gérant de la Ville dans un délai de quinze (15) jours;

ARTICLE 8 - (suite)

- 8.02 c) si la décision du Gérant ou du Conseil de Ville n'est pas rendue dans les quinze (15) jours qui suivent immédiatement la première séance régulière suivant la présentation du grief selon l'alinéa b), ou si elle n'est pas satisfaisante pour la Fraternité ou pour l'employé, l'employé peut, par l'entremise de la Fraternité, référer son cas à l'arbitrage en la manière prévue par la Loi, dans les trente (30) jours suivant le dernier délai ci-haut mentionné, par un avis écrit à la Ville.
- 8.03 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus à l'alinéa précédant peuvent être prolongés sur entente mutuelle écrite entre la Ville et la Fraternité.
- 8.04 Si on ne tire pas avantage des limites de temps prescrites dans le présent article ou convenues selon la disposition 8.03, ou si les procédures prévues au présent article ne sont pas respectées, le grief est considéré comme abandonné.
- 8.05 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 8.06 Toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application des présentes constitue un grief et est sujette à la procédure prévue au présent article.
- 8.07 La rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'un employé, ainsi que toutes les autres mesures disciplinaires, peut faire l'objet d'un grief arbitral. Tout employé qui se croit lésé par suite de telles mesures, peut soumettre son grief en deuxième étape de la procédure de règlement des griefs, de la manière prévue au paragraphe 8.02 b), et, s'il n'est pas réglé, il peut être soumis à l'arbitrage. Si subséquemment, il est décidé que l'employé fut injustement rétrogradé, suspendu, congédié ou autrement discipliné, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, la réduire, la modifier ou l'annuler si elle n'est pas justifiée.
- 8.08 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider les griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention. L'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 8.09 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

ARTICLE 8 - (suite)

- 8.10 Sur demande, et à moins que l'employé concerné s'y oppose, la Ville s'engage à aviser par écrit la Fraternité, de la raison du congédiement de tout employé assujéti à la présente convention; il est bien entendu que ce qui précède ne s'applique que pour l'employé régulier, l'employé à l'essai ne bénéficiant pas de la procédure de règlement de griefs au cas de congédiement.
- 8.11 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par la Ville et la Fraternité.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours du service continu de l'employé dans le Service.
- 9.02 L'employé à l'essai n'a aucun droit d'ancienneté. Dès que tel employé devient employé régulier, le droit d'ancienneté lui est acquis et son ancienneté est calculée à compter de sa date d'entrée à l'emploi de la Ville.
- 9.03 Nonobstant la disposition 9.01 ci-avant, l'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler:
- a) dans le cas d'absence autorisée par la Ville et, jusqu'à concurrence de douze (12) mois, dans le cas d'absence prévue par la convention;
 - b) jusqu'à concurrence de douze (12) mois, dans le cas de mise à pied;
 - c) jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois, dans le cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident non visés par l'article 19 ci-après;
 - d) dans le cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident visés par l'article 19.
- Par ailleurs, il est convenu qu'une suspension n'interrompt pas le service continu d'un employé.
- 9.04 Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) il quitte volontairement son emploi;
 - b) il est congédié pour cause juste;

ARTICLE 9 - (suite)

- 9.04 c) il est mis à pied et n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois suivant ladite mise à pied;
- d) alors qu'il a été antérieurement mis à pied, il omet de se présenter au travail dans les six (6) jours de l'envoi d'un avis de rappel posté sous pli recommandé par la Ville à sa dernière adresse connue; copie de tel avis de rappel doit être posté à la Fraternité;
- e) il est absent pour cause de maladie ou d'accident non visés par l'article 19 ci-après pendant une période excédant vingt-quatre (24) mois.
- 9.05 Les employés ont l'obligation d'avertir la Ville de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone, et ce dans les plus brefs délais.
- 9.06 L'annexe "A" des présentes constitue à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle des employés réguliers au service de la Ville à cette même date ainsi que leur ancienneté.
- 9.07 La Ville s'engage à mettre à jour et à afficher à chaque année au mois de janvier, au poste de police, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouveaux embauchages apportent automatiquement un amendement à l'annexe "A".
- 9.08 Un employé ayant de l'ancienneté, qui va occuper dans le Service un emploi exclu de l'unité de négociation, se voit attribuer, s'il est ensuite appelé à retourner à un emploi inclus dans ladite unité, une ancienneté égale à celle qu'il possédait lors de son départ de l'unité de négociation plus l'équivalent du temps passé à l'extérieur de celle-ci.
- 9.09 Dans les cas de mise à pied, la Ville remercie d'abord les constables ayant le moins d'ancienneté et elle procède au rappel en demandant d'abord ceux qui ont le plus d'ancienneté parmi les constables mis à pied.

ARTICLE 10 - PROMOTION, NOMINATION

- 10.01 Toute vacance au grade de sergent, de détective et de sergent-détective ou toute nouvelle fonction régie par la présente convention doit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la survenance de ladite vacance, être affichée pendant une période de dix (10) jours, à moins que la Ville ne décide d'abolir le poste en cause avant la fin de ladite période de quatre-vingt-dix (90) jours de la vacance.

ARTICLE 10 - (suite)

- 10.01 Au cours de ces dix (10) jours, tout employé ayant trois (3) ans ou plus d'ancienneté peut soumettre par écrit au Directeur sa candidature à la fonction affichée.
- 10.02 Si, à l'expiration de la période d'affichage, une ou des candidatures ont été posées par un ou des employés conformément aux dispositions qui précèdent, il doit être procédé à la tenue d'épreuves et examens afin de vérifier les aptitudes et qualifications du ou des candidats.
- 10.03 Pour les fins de la disposition 10.02 ci-haut, la préparation, la tenue et la correction des épreuves et examens (comprenant tout examen oral) sont confiées à un comité de sélection formé de personnes suivantes:
- le Directeur ou le directeur-adjoint du Service;
 - le Gérant ou le gérant-adjoint de la Ville;
 - deux (2) membres du Conseil de Ville;
 - deux (2) employés désignées par la Fraternité.
- 10.04 Le candidat doit être informé par écrit au moins sept (7) jours de calendrier à l'avance, de la date, de l'heure et de l'endroit où sont tenus les épreuves et examens.
- Tout candidat négligeant de se présenter aux épreuves et examens suite à l'avis ci-haut voit sa candidature rejetée.
- 10.05 Tout examen écrit doit être uniforme pour tous les candidats.
- Les examens portent sur des matières en relation avec le travail et les responsabilités de la fonction affichée.
- 10.06 Pour être éligible à la promotion ou nomination, le candidat doit obtenir soixante-dix pour cent (70%) ou plus aux épreuves et examens ci-haut.
- Le comité de sélection transmet les résultats d'épreuves et examens du candidat à ce dernier et à la Fraternité.
- 10.07 La Ville doit accorder la promotion ou nomination au candidat éligible le plus qualifié selon le classement établi par le comité de sélection.
- 10.08 S'il n'y a pas de candidature durant la période d'affichage prévue à la disposition 10.02 ou s'il n'y a pas de candidat devenu éligible selon ladisposition 10.06, la Ville peut combler la vacance par la personne de son choix.

ARTICLE 10 - (suite)

- 10.09 Tout employé promu ou nommé doit recevoir le salaire attaché à sa nouvelle fonction à compter de la date de sa promotion ou de sa nomination.
- 10.10 Le défaut de demander ou le refus d'une promotion ou nomination n'affecte en rien le droit de l'employé de soumettre sa candidature pour toute promotion ou nomination ultérieure.
- 10.11 Toute promotion ou nomination est révisée par la Ville au cours de l'année suivant son octroi. Si la Ville décide alors qu'il y a lieu de rétrograder l'employé, elle doit lui en donner avis par écrit ainsi qu'à la Fraternité. Après cette période d'un (1) an, s'il n'y a pas eu rétrogradation, la promotion ou nomination se trouve confirmée.

Il est bien entendu que le paragraphe ci-haut n'a pas pour effet d'empêcher la Ville de rétrograder un employé en quelque temps que ce soit, pour cause. Dans tous les cas de rétrogradation, un grief peut être soumis selon les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 11 - FONCTION TEMPORAIRE - ASSIGNATION A CARACTERE PERMANENT

- 11.01 Tout employé qui, à la demande du Directeur, remplit temporairement une fonction visée par la présente convention collective qui soit autre que celle qu'il occupe régulièrement, reçoit pour la durée de ce travail temporaire, qu'il s'agisse d'heures régulières ou supplémentaires, le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée, à condition que tel travail temporaire soit d'une durée d'au moins une (1) journée régulière de travail.

Il est bien entendu que pour fins de tous bénéfices marginaux, prévus à la présente convention, tels vacances, fêtes chômées et payées, absence syndicale, congé-maladie, bénéfices au cas d'accident ou maladie de travail, etc..., le salaire dont il est tenu compte est celui de la fonction régulière de l'employé et non celui qu'il reçoit temporairement aux termes du paragraphe qui précède.

Advenant un remplacement temporaire à la fonction de sergent sur une relève, le constable possédant le plus d'ancienneté parmi ceux faisant partie de telle relève est assigné à remplir temporairement la fonction de sergent; ce qui précède s'applique en autant que le constable en cause soit en mesure de remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 11 - (suite)

11.02 Dans le cas d'une assignation temporaire n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours, hors cédule, d'un constable, la Ville procède en tenant compte de l'ancienneté de même que des qualifications pour telle assignation.

Dans le cas d'une assignation à caractère permanent, hors cédule, d'un constable, la Ville applique la procédure prévue à l'article 10 qui précède.

ARTICLE 12 - NOUVELLES FONCTIONS

12.01 Si la Ville établit une nouvelle fonction visée par l'accréditation détenue par la Fraternité, elle doit déterminer les conditions de travail et de salaire s'y rattachant et donner avis écrit de telles conditions à la Fraternité. La Fraternité a un délai de quinze (15) jours à compter de cet avis pour soumettre ses représentations à la Ville, si elle désire contester les conditions établies par cette dernière. Si, à l'expiration de ce délai de quinze (15) jours, il y a désaccord, la Fraternité peut, dans les quinze (15) jours suivants, par avis écrit à la Ville, référer le litige à l'arbitrage et les dispositions pertinentes de l'article 8 ci-avant s'appliquent.

12.02 En cas de création de la fonction de policier communautaire, la Ville procédera à la tenue d'un examen de la façon prévue à l'article 10, et le candidat choisi sera nommé ou promu pour une période de deux (2) ans, à compter de la date d'entrée en fonction.

A l'expiration de la période de deux (2) ans, la Ville procédera de nouveau de la façon prévue à l'article 10.

12.03 Le policier promu ou nommé recevra le salaire d'un policier de première classe.

12.04 Sauf en cas d'urgente nécessité, le policier communautaire ne sera pas tenu de faire des enquêtes ou d'agir comme patrouilleur au même titre qu'un constable ou un détective à moins que durant son travail comme relationniste ou préventionniste, son travail l'exigeait ainsi.

ARTICLE 13 - JOUR ET DETAIL DE LA PAIE

13.01 Les employés sont payés par chèque tous les jeudis. Si le jeudi est fête, les employés sont payés la veille. La paie couvre le temps complété le samedi soir de la semaine précédant la semaine de paie.

ARTICLE 13 - (suite)

- 13.02 Les détails suivants doivent apparaître sur les chèques de paie de chaque employé:
- a) le nom et le numéro de l'employé;
 - b) la date et la période de paie;
 - c) le nombre d'heures travaillées;
 - d) le montant brut de la paie;
 - e) les détails des déductions;
 - f) le montant net de la paie;
 - g) le taux de l'employé;
 - h) prime de nuit;
 - i) boni d'ancienneté;
 - j) congé de maladie;
- 13.03 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, reçoit son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement.
- 13.04 La correction des erreurs de dix dollars (10\$) ou plus, dans la paie de tout employé, se fait au plus tard le lundi suivant la remise des chèques de paie.
- 13.05 Au cas d'accident ou de maladie visés par l'article 19, la paie est postée par la Ville au domicile de l'employé.

ARTICLE 14 - COURS

- 14.01 Tous les employés sont dans l'obligation de prendre part à tous les cours d'instructions, classes de perfectionnement physique, cours ou pratiques sur le travail policier requis par le Directeur. Toutefois, l'employé n'est pas requis de participer à ces cours, classes ou pratiques lorsqu'elles ont lieu lors de ses congés ou de ses vacances, à moins qu'il ne s'agisse de cours intensifs et à durée limitée dispensés par des personnes de l'extérieur.
- Les classes de conditionnement physique doivent être appropriées à la condition médicale des employés.
- Lorsque les cours, classes ou pratiques ci-haut ont lieu en dehors des heures régulières de travail de l'employé, ce dernier est rémunéré à taux régulier pour les heures ainsi employées.
- 14.02 L'employé qui désire suivre des cours pour son propre avancement, soit pour une promotion ou nomination, soit pour une assignation à caractère permanent, le fait en dehors de ses heures régulières de travail, à moins d'une entente avec le Directeur. Cependant, ces cours, lorsqu'ils sont donnés par le Service, sont agencés de telle sorte que les employés des différentes relèves puissent les suivre.

ARTICLE 14 - (suite)

- 14.02 L'employé qui suit des cours facultatifs pour augmenter sa compétence dans le domaine policier peut se faire rembourser les dépenses relatives à de tels cours, à la condition qu'il s'agisse strictement de cours de formation policière et qu'il ait obtenu au préalable l'assentiment du Conseil de Ville par résolution.
- 14.03 La Cité verse la somme de deux cent vingt-cinq (225,00\$) dollars, à titre de montant forfaitaire, au policier qui utilise son automobile personnelle pour aller suivre des cours à Nicolet.
- 14.04 La Ville fournira le transport à tout employé devant se rendre témoigner à l'extérieur de la Ville, en rapport avec son travail.

ARTICLE 15 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 15.01 a) La semaine normale et régulière de travail pour tous les employés - à l'exception des employés travaillant sur les relèves - est de quarante (40) heures en moyenne réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives chacun.
- b) Ces employés ont droit à un congé hebdomadaire de quarante-huit (48) heures en moyenne conformément à la cédule établie.
- 15.02 L'année régulière de travail de tout policier travaillant sur les relèves est de 218.4 jours de 09:00 heures consécutives incluant l'heure de repas.
- 15.03 Pour les policiers travaillant sur les relèves, les horaires réguliers et normaux de travail sont répartis tel qu'il apparaît à l'annexe "D" de la présente convention collective.
- 15.04 Les cédules de travail des policiers peuvent être modifiées par le Directeur après entente avec la Fraternité.
- 15.05 Les heures normales de travail des policiers à l'essai sont réparties à la discrétion du Directeur.
- 15.06 Il est accordé à chaque policier pendant la période quotidienne de travail, une (1) heure pour prendre son repas. Le policier peut être appelé en service pendant cette heure au cas de nécessité, et s'il n'a pas terminé son repas et/ou n'a pas bénéficié d'au moins quarante-cinq (45) minutes, la différence lui est remise en temps.

ARTICLE 15 -- (suite)

- 15.07 Les policiers travaillant sur les relèves ont droit à quatorze (14) congés sur une période de trente-cinq (35) jours, cycle de cinq (5) semaines et minimum de deux (2) fins de semaines de congés par cycle.
- 15.08 Le cycle de travail comportant le nom des policiers travaillant sur les relèves et leurs heures de travail est affiché pour chaque cycle au plus tard à 16:00 heures, le mardi de la semaine précédant le début du cycle et ne devient officiel qu'à compter de ce moment. Une copie de chaque cycle est transmise à la Fraternité au moment de l'affichage. Nonobstant ce qui précède, le Directeur peut modifier temporairement les heures de travail de ces policiers dans les cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles.
- 15.09 Un policier qui n'a pas bénéficié d'une heure de repas sur sa relève régulière peut accumuler cette heure de repas ou la différence de temps, dans une banque de temps en vertu de l'article 15.06.
- 15.10 La banque de temps de chaque policier sera affichée à tous les trois (3) mois à la gendarmerie comprenant la mise à jour officielle.

ARTICLE 16 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 Tout travail effectué en dehors et en surplus des heures régulières de travail cédulées, est rémunéré au taux de temps et demi basé sur le salaire horaire régulier.
- 16.02 Pour les fins d'application de l'article 16.01, tout travail exécuté en temps supplémentaire en excédent de quinze (15) minutes et moins de trente (30) minutes est calculé comme l'équivalent d'une demi-heure et, de plus de trente (30) minutes mais moins de soixante (60) minutes est calculé comme l'équivalent d'une (1) heure.
- 16.03 L'employé requis de travailler en temps supplémentaire a droit à une (1) heure de repas après quatre (4) heures continues de travail; les modalités prévues à la disposition 15.06 ci-avant s'appliquent à cette heure de repas.
- 16.04 L'employé qui au cours d'une journée n'a pas fait tout le travail requis doit dans les huit (8) heures suivantes faire le temps requis pour compléter ses heures régulières avant d'avoir droit à du temps supplémentaire, sauf s'il s'agit d'une absence payée prévue par la convention.

ARTICLE 16 - (suite)

16.05 Tout employé rappelé en devoir ou appelé à témoigner devant une Cour de justice pour le compte de la Ville ou à se rendre à d'autres endroits sur ordre du Directeur, ceci en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré conformément à la disposition 16.01, ceci avec un minimum de trois (3) heures; il est bien entendu que ce minimum ne s'applique pas si les heures de travail requises en vertu du présent paragraphe précédent le début des heures régulières de travail de l'employé et qu'il y a continuité de travail.

Si un employé reçoit une convocation pour témoigner durant ses vacances annuelles, devant une Cour de Justice, pour le compte de la Ville, il doit, dès réception de cette convocation, en donner avis au Directeur; si, après avoir donné tel avis, l'employé a à se présenter devant la Cour du fait que la convocation est maintenue, il a droit à un minimum de huit (8) heures rémunérées à taux double. Un minimum de huit (8) heures à taux double s'applique également à l'employé assigné à un travail d'urgence durant ses vacances annuelles.

16.06 Il est toujours loisible au Directeur de rappeler ou de tenir en devoir tout employé en dehors de ses heures régulières de travail et ce, pendant tout le temps qu'il estime requis; par exception à ce qui précède, le travail requis un jour de congé hebdomadaire de l'employé ou pendant ses vacances annuelles n'est pas obligatoire si ce dernier a une raison sérieuse pour ne pas donner suite à la demande du Directeur et qu'il fait valoir cette raison lors de ladite demande.

16.07 Lorsqu'un employé est requis de demeurer en disponibilité (stand by) à sa résidence ou en un autre endroit dont il convient avec le Directeur, en dehors de ses heures régulières de travail, il bénéficie d'une indemnité égale à deux (2) heures de salaire au taux régulier pour chaque période de huit (8) heures de telle disponibilité; la réquisition de disponibilité doit être faite par écrit et aucune réclamation ne peut être soumise en vertu de la présente disposition à moins que l'employé n'ait en main une telle réquisition.

16.08 Le temps supplémentaire doit être réparti équitablement aux enquêtes et à la gendarmerie à l'intérieur d'une même année.

A toutes les quatre (4) semaines; un tableau est affiché dans le poste établissant le temps supplémentaire attribué à chacun.

ARTICLE 16 - (suite)

- 16.09 Le policier en état de congé de maladie, conformément à la présente convention collective, et requis de témoigner devant une Cour de justice, découlant de l'exercice de ses fonctions, est rémunéré tout comme s'il avait été au travail, déductions faites des montants reçus de la société d'assurance pour le temps correspondant.
- 16.10 Les frais de déplacement raisonnablement et normalement encourus à l'occasion de témoignage à l'extérieur de la Cité dans l'exercice de leur fonction, sont remboursés par celle-ci.
- 16.11 Les employés pourront accumuler leurs heures supplémentaires et les prendre en congés à une date ultérieure à raison d'une heure pour chaque heure ainsi accumulée, après entente avec le Directeur. Toutefois, cette accumulation ne doit pas dépasser cinquante (50) heures pour une année.
- A la fin de chaque année, les heures ainsi accumulées qui n'auraient pas été prises sont payées au tarif établi pour le temps supplémentaire.

ARTICLE 17 - FETES CHOMEES ET PAYEES

- 17.01 a) La Ville accorde chaque année avec plein salaire aux employés autres que ceux travaillant sur les relèves, les jours fériés suivants:
1. le Jour de l'An
 2. le lendemain du Jour de l'An
 3. le lundi de Pâques
 4. la fête nationale
 5. la Confédération
 6. le premier lundi du mois d'août
 7. la Fête du Travail
 8. l'Action de Grâce
 9. l'après-midi de la veille de Noël et l'après-midi de la veille du Jour de l'an
 10. le jour de Noël
 11. le lendemain du jour de Noël
 12. trois (3) jours de congé par année appelés "jours flottants", dont les dates sont déterminées par entente écrite entre l'employé et le Directeur.
- b) La Ville accorde, avec plein salaire, aux employés travaillant sur les relèves, quatre jours et demi (4½) de congés fériés.
- Ces journées seront prises après entente avec le Directeur.

ARTICLE 17 - (suite)

- 17.02 Tout employé tenu de travailler un de ces jours fériés a droit, à défaut d'une remise de ce congé, à une compensation d'une (1) journée supplémentaire au prorata de son salaire.
- 17.03 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec un jour férié ci-haut mentionné a droit aussi à un jour de congé pour remplacer ce jour férié dont l'employé n'a pas bénéficié.
- 17.04 Si l'employé est en vacances annuelles lors de la survenance d'un jour férié ci-haut, il a droit, à son choix, à une journée additionnelle de vacances ou à une indemnité équivalente à une journée régulière de travail; l'employé doit aviser le Directeur de son choix avant son départ pour vacances.
- 17.05 L'employé peut demander à la Ville d'accumuler, pour une période n'excédant pas douze (12) mois, les indemnités dues quant aux jours fériés qui ne lui sont pas remis; à l'expiration de ces douze (12) mois, la Ville verse à l'employé les indemnités accumulées.

ARTICLE 18 - VACANCES ANNUELLES

- 18.01 Tout employé a droit:
1. s'il a complété moins d'un (1) an de service continu, à huit (8) heures ouvrables de vacances payées à taux régulier pour chaque mois complet de service à cette date, ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre-vingt (80) heures ouvrables;
 2. s'il a complété un (1) an de service continu, à l'équivalent de quatre-vingt (80) heures;
 3. s'il a complété trois (3) ans de service continu, à cent vingt (120) heures ouvrables de vacances payées;
 4. s'il a complété huit (8) ans de service continu, à cent soixante (160) heures ouvrables de vacances payées;
 5. s'il a complété dix-huit (18) ans de service continu, à deux cent (200) heures ouvrables de vacances payées.
- 18.02 La période de service continu donnant droit à telles vacances s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

ARTICLE 18 - (suite)

- 18.03 Les bénéfiques de vacances sont pris entre le 1er mai de l'année et le 30 avril de l'année suivante. Le Directeur détermine les périodes individuelles de vacances en tenant compte du choix de chaque employé exprimé par ordre d'ancienneté dans chacun des quatre (4) groupes suivants: sûreté, gendarmerie, sous-officiers travaillant sur rotation et constables travaillant sur rotation.
- Un employé peut prendre ses bénéfiques de vacances en deux (2) périodes; il est bien entendu que les jours ouvrables de vacances ne peuvent être pris que par bloc(s) correspondant à une ou des semaines régulières de travail de l'employé selon la cédule.
- 18.04 La rémunération pour vacances est remise avant le départ de l'employé pour ses vacances.
- 18.05 Si, pour une raison ou pour une autre, un employé vient à quitter le service de la Ville, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 18.06 L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut s'il le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et le Directeur, pourvu que cela n'affecte pas les vacances déjà choisies et approuvées.
- 18.07 La Ville affiche au poste de police, les périodes de vacances avant le 1er avril de chaque année, et les employés doivent exprimer leur choix de leur(s) période(s) de vacances avant le 15 avril de la même année. La liste définitive des vacances déterminées est affichée au poste de police avant le 1er mai de chaque année.
- 18.08 L'employé qui a négligé d'exprimer son choix à cette date, sans excuse valable, doit prendre ses vacances dans les périodes disponibles compte tenu des autres choix et des exigences du service.
- 18.09 Lorsque plusieurs employés ayant la même date d'entrée ont à faire la demande pour leur choix des dates de vacances, c'est l'ordre alphabétique dans ce cas qui établit la priorité pour le choix des vacances, avec changement alternatif à chaque année.
- 18.10 Il ne peut y avoir changement à une période individuelle de vacances déjà déterminées, sauf accord entre l'employé en cause et le Directeur; s'il y a changement suite à un tel accord, les périodes individuelles de vacances déterminées pour les autres employés ne peuvent en être affectées.

ARTICLE 19 - MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

- 19.01 Dans les cas d'accidents subis ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions, ceci au sens de la Loi sur les Normes de la Santé et de la Sécurité au Travail, l'employé reçoit de la Ville son plein salaire jusqu'à son rétablissement complet ou jusqu'à ce qu'il soit établi qu'il souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle, qui le rend incapable de remplir ses fonctions.
- Il est bien entendu qu'en considération de ce qui précède, l'employé doit céder, transporter et remettre à la Ville la compensation salariale qui lui est accordée par la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail.
- Il appartient à la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail de décider si l'accident subi ou la maladie contractée l'a été dans l'exercice des fonctions, si l'absence du travail est motivée, de la date à laquelle l'employé peut reprendre son travail et, s'il y a lieu, de l'incapacité de l'employé.
- 19.02 La Ville peut faire examiner l'employé par un médecin de son choix, aussi souvent qu'elle le désire. Ce qui précède ne doit pas être interprété comme limitant ou restreignant le droit de la Ville de vérifier ou de faire vérifier de toute autre façon, à ses frais, l'état de l'employé absent.
- 19.03 L'employé victime de l'accident subi ou de la maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions a, si possible, le choix de l'hôpital où il désire être traité; dans le cas où il ne peut exprimer ce choix avant d'être transporté à un hôpital, il doit accepter l'hôpital choisi par la Ville.
- 19.04 Sur demande, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat, avant de quitter son travail, et ensuite, afin de remplir l'avis d'accident et de réclamation exigé par la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail, se rapporter à l'Hôtel de Ville dans les deux (2) jours ouvrables de tout accident, en autant que la chose est possible.
- 19.05 Dans les cas où à la suite d'une maladie contractée ou d'un accident subi dans l'exercice de ses fonctions, un employé demeure avec une incapacité partielle permanente, la Ville s'engage à le garder à son emploi si un emploi est alors disponible et si l'employé est capable de remplir ledit emploi. Il jouit alors des conditions de travail attachées à cet emploi.

ARTICLE 19 - (suite)

- 19.06 Sous réserve de toute subrogation légale, l'employé doit céder à la Ville les droits qu'il peut avoir contre les personnes responsables de la maladie contractée ou de l'accident subi dans l'exercice de ses fonctions, ceci jusqu'à concurrence de la différence entre le plein salaire que lui a versé la Ville et la compensation perçue par cette dernière en vertu du deuxième paragraphe de la disposition 19.01.
- 19.07 Si un employé a reçu des sommes d'argent en vertu des dispositions du présent article et qu'il est établi par la suite qu'il ne s'agissait pas d'un accident ou d'une maladie visé par ledit article, l'employé doit rembourser les sommes perçues. Il peut cependant rembourser la Ville en utilisant les bénéfices auxquels il a droit en vertu du régime d'assurance-salaire.

ARTICLE 20 - ASSURANCE SALAIRE ET INDEMINTE DE MALADIE

- 20.01 La Ville s'engage à maintenir en vigueur le régime d'assurance-salaire actuel et à payer la prime totale de ce régime, ceci pour la durée de la présente convention.
- 20.02 La Ville s'engage à remettre à la Fraternité une (1) copie du plan d'assurance-salaire en vigueur ou de tout autre plan d'assurance salaire qui pourrait être subséquemment accepté par la Ville et la Fraternité.
- 20.03 Dans les cas d'absence en maladie d'une durée de dix (10) jours ou plus, la Ville rembourse à l'employé, au taux stipulé au régime d'assurance-salaire, les jours de carence prévus à ce régime.
- Pour toute autre absence en maladie, la Ville rembourse à l'employé un maximum annuel de six (6) jours, ceci au taux stipulé au régime d'assurance-salaire.
- Lorsque ces six (6) jours ne sont pas utilisés en totalité, les jours non utilisés sont alors payables à la fin de chaque année.
- 20.04 Sur demande, l'employé doit fournir dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent l'heure où il doit entrer au travail, un certificat médical ou une attestation écrite, indiquant la nature exacte de la maladie et la date probable de son retour au travail. L'employé doit fournir un certificat médical sur demande de la Ville dans les cas douteux.

ARTICLE 20 - (suite)

20.05 Dans tous les cas, la Ville peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix, et aussi souvent qu'elle le désire. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail.

ARTICLE 21 - CONGES SPECIAUX

21.01 Tout employé peut s'absenter de son travail sans perte de salaire dans les cas suivants et pour le temps mentionné:

- a) lors de son mariage: trois (3) jours;
- b) lors du mariage d'un enfant: le jour du mariage;
- c) lors du décès du conjoint: sept (7) jours;
- d) lors du décès du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une soeur: trois (3) jours; une quatrième journée est accordée si elle est nécessaire pour assister aux funérailles;
- e) lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du beau-père, de la belle-mère: deux (2) jours;
- f) lors du décès d'un grand-parent, d'un grand-parent du conjoint, du gendre, de la bru: le jour des funérailles ainsi que le lendemain ou la veille desdites funérailles.
- g) lors de la naissance d'un enfant: le jour de la naissance ou le jour de la sortie de la mère de l'hôpital ainsi que le jour du baptême.

Sauf quant à l'alinéa a), si l'évènement a lieu à plus de deux cents (200) milles des limites de la Ville, l'employé a droit à une (1) journée additionnelle à ce que prévu à la présente disposition.

Dans les cas visés aux alinéas d) et e), les jours sont accordés durant la période allant de la date du décès à la date des funérailles inclusivement; dans le cas visé à l'alinéa c), les jours sont accordés à compter de la date du décès.

Sauf quant à l'alinéa a), les jours ci-haut ne sont payés à l'employé que s'ils coïncident avec des jours ouvrables pour ledit employé.

ARTICLE 21 - (suite)

- 21.02 Dans le cas du décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, et dans le cas de la naissance d'un enfant, l'employé peut s'absenter de son travail pour une période additionnelle de cinq (5) jours ouvrables mais sans solde, ou utiliser en cette circonstance cinq (5) jours de vacances qui lui sont soustraits lors de sa prochaine période de vacances.
- 21.03 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, l'employé doit fournir, sur demande du Directeur, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 21.04 Le ou les jours de congé prévus dans le présent article ne sont pas accordés s'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de congé ou de vacances payés, inscrits dans la présente convention.
- 21.05 Dans tous les cas prévus au présent article, l'employé doit prévenir le Directeur avant son départ.

ARTICLE 22 - PROTECTION ET BIEN ETRE DE L'EMPLOYE

- 22.01 La Ville doit prendre les mesures prévues par la Loi pour la sécurité et la santé de ses employés.
- 22.02 La Ville doit fournir les moyens de protection et tout autre outillage requis par la loi dans le but de protéger les employés contre les blessures.
- 22.03 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible, pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés.
- 22.04 Dans les cas d'accidents, la Ville s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin, et à les payer pour la balance de leur journée de travail si l'employé est alors incapable de reprendre normalement son travail.
- 22.05 La Ville s'engage à voir à ce que les véhicules du Service soient en bon état de fonctionnement.
- 22.06 La Ville conserve le privilège d'exiger à ses frais de tout employé couvert par cette convention, si elle le juge nécessaire, de subir un examen médical et physique périodique chez un médecin désigné à cette fin par la Ville.

ARTICLE 22 - (suite)

- 22.07 Les employés doivent faire l'entretien journalier des locaux du Service. Pour le surplus, la Ville voit à pourvoir à l'entretien desdits locaux et à les maintenir en bon état de propreté.
- Les employés ne sont pas tenus de voir au lavage des véhicules du Service.
- 22.08 Entre 21:00 heures et 06:00 heures, la Ville doit assigner deux (2) employés sur chaque auto-patrouille mais peut, au cours de cette période, ajouter une ou plusieurs autos-patrouille de prévention auxquelles un (1) seul employé est assigné.
- L'employé au volant d'une auto-patrouille de prévention au cours de la période ci-haut mentionnée n'est pas dans l'obligation de quitter sa voiture pour fins d'enquêtes ou d'arrestation avant que du renfort lui soit parvenu, soit d'une auto-patrouille ou d'une auto-patrouille de prévention.
- 22.09 Les employés ne sont pas obligés de procéder au transport des animaux errants, morts, blessés ou malades dans les limites de la Ville.
- 22.10 Sauf dans les cas de négligence grossière, malice et/ou mauvaise foi, la Ville ne peut exiger d'un employé qu'il rembourse ou qu'il paie les dommages matériels qui pourraient être causés à un véhicule du Service ou à une tierce personne à la suite d'un accident survenu pendant que l'employé était dans l'exercice de ses fonctions.
- 22.11 Dans tous les cas où un employé serait poursuivi en justice par suite d'actes résultant de l'exercice de ses fonctions, la Ville s'engage à lui assurer une défense pleine et entière, même dans le cas où il est considéré agissant comme policier ou agent de la paix et à l'indemniser de toute condamnation résultant d'un jugement. Cependant, l'employé a droit d'adjoindre au procureur choisi par la Ville son propre procureur à ses frais.

ARTICLE 23 - MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIERS

- 23.01 Aucune note ou remarque défavorable ne peut être invoquée contre un employé, à moins que cet employé n'en ait été avisé par écrit à l'époque où s'est produit l'événement et qu'il ait eu l'occasion de se faire entendre et de se défendre.

ARTICLE 23 - (suite)

- 23.02 L'employé doit être avisé par écrit du fait reproché au moins vingt-quatre (24) heures avant la comparution; l'heure et la date de la comparution devant également lui être indiquées.
- 23.03 L'employé ainsi convoqué devant l'autorité compétente peut se faire assister d'un représentant dûment autorisé par la Fraternité.
- 23.04 Tout employé non satisfait de la mesure disciplinaire qui lui est imposée peut se prévaloir de la procédure de règlement de griefs. Il appartient alors à la Ville de prouver que la mesure disciplinaire est juste et équitable, selon les circonstances.
- 23.05 Tout employé convoqué en raison d'une mesure disciplinaire est tenu de comparaître, même en dehors de ses heures de travail. S'il s'agit d'un employé en service sur une équipe de soir ou de nuit, il ne peut être forcé de comparaître qu'après un repos de huit (8) heures.
- 23.06 Chaque employé a le droit de consulter son dossier personnel aux archives du Service.
- 23.07 L'obligation de la preuve incombe à la Ville dans les mesures disciplinaires.
- 23.08 Tout employé régi par la présente convention peut, s'il le désire, connaître les raisons et les motifs de son renvoi ou de sa suspension.
- 23.09 Toute réprimande écrite est retirée du dossier de l'employé douze (12) mois après qu'elle y ait été versée, à la condition que l'employé en cause n'ait fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire durant ces douze (12) mois; il est bien entendu qu'une réprimande écrite constitue une mesure disciplinaire.
- Toute suspension de cinq (5) jours ou moins est rayée du dossier de l'employé dix-huit (18) mois après son imposition, à la condition que l'employé en cause n'ait fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire durant ces dix-huit (18) mois.
- Toute suspension de plus de cinq (5) jours mais de moins d'un (1) mois est rayée du dossier de l'employé trois (3) ans après son imposition, à la condition que l'employé en cause n'ait fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire durant ces trois (3) ans.
- Toute suspension de plus d'un (1) mois est rayée du dossier de l'employé cinq (5) ans après son imposition, à la condition que l'employé en cause n'ait fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire durant ces cinq (5) ans.

ARTICLE 24 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 24.01 La Ville s'engage à maintenir en vigueur le régime d'assurance collective actuel et à payer cinquante pour cent (50%) de la prime de ce régime, ceci pour la durée de la présente convention.
- 24.02 La Ville s'engage à remettre à la Fraternité une (1) copie du plan d'assurance collective en vigueur ou de tout autre plan d'assurance collective qui pourrait être subséquentement accepté par la Ville et la Fraternité.
- 24.03 Dans les quarante-cinq (45) jours de la signature des présentes, les parties conviennent de renégocier les régimes d'assurances collectives et actuellement en vigueur, en vue de changements ou d'améliorations sur l'ensemble de l'assurance collective et les assurances salaires.

ARTICLE 25 - CAISSE DE RETRAITE

- 25.01 Le fonds de pension actuel est maintenu en vigueur pour la durée de la présente convention.
- 25.02 Toute modification au fonds de pension actuel doit être acceptée par la Ville et la Fraternité avant d'être mise en vigueur.
- 25.03 Il est convenu entre la Ville et la Fraternité que les deux (2) employés de la Ville devant représenter les membres de la Caisse de Retraite de la Ville de Val d'Or à la Commission d'Administration de ladite caisse, sont nommés par élection au cours d'une assemblée des membres de la Caisse de Retraite, après convocation. Les employés nommés doivent obligatoirement être membres de la Caisse de Retraite.

ARTICLE 26 - UNIFORMES ET EQUIPEMENT

- 26.01 Sous réserve des dispositions qui suivent, la Ville fournit aux employés les uniformes et articles nécessaires à l'accomplissement de leur devoir, tel que requis par la Ville et apparaissant à l'annexe "B" de la présente convention.
- 26.02 Les remplacements requis, quant aux uniformes et pièces de vêtement, se font le 1er juin pour les vêtements d'été et le 1er octobre pour les vêtements d'hiver.

ARTICLE 26 - (suite)

- 26.03 Tous les uniformes, pièces de vêtements et articles fournis par la Ville restent la propriété de la Ville.
- 26.04 Il est strictement défendu à un employé de vendre tout uniforme, pièce de vêtement ou article fournis par la Ville. Toute employé qui quitte le Service doit retourner à la Ville tous et chacun des derniers uniformes, pièces de vêtement et articles qui lui ont été fournis par la Ville, à défaut de quoi, la Ville retient sur toutes sommes qu'elle peut devoir à tel employé un montant équivalent au coût des uniformes, pièces de vêtement ou articles non retournés.
- 26.05 Dans tous les cas où des uniformes, pièces de vêtement ou articles sont perdus ou volés, l'employé est tenu de les remplacer à ses propres frais par des uniformes, pièces de vêtement ou articles de même fabrication et de même qualité, à moins qu'il puisse démontrer, à la satisfaction du Directeur, dans un délai de trente (30) jours, que la perte ou le vol n'est pas dû à sa négligence.
- 26.06 Si, dans l'exercice de ses fonctions, un employé détériore ou déchire quelque partie de son uniforme ou de ses habits civils, la Ville s'engage, sur recommandation du Directeur, à payer le coût des réparations nécessaires.
- 26.07 Tout employé appelé au travail en civil a droit à une allocation vestimentaire de trois dollars vingt-cinq (3,25\$) par jour de travail jusqu'à un maximum de six cent cinquante (650,00\$) dollars. Pour se prévaloir de ce droit, l'employé doit se soumettre aux conditions suivantes:
- faire en autant que possible ses achats chez un marchand de Val d'Or;
 - dans tous les cas, présenter à la Ville pour paiement, une facture détaillée.

ARTICLE 27 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 27.01 Les classifications et les taux de salaires minima hebdomadaires des employés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe "C" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 27.02 Tous les constables permutent d'une classe à une autre à leur date d'anniversaire d'entrée en service.

ARTICLE 27 - (suite)

- 27.03 Tous les employés régis par la présente convention reçoivent, à compter du 1er janvier 1983 ou de la date de leur engagement si elle est ultérieure au 1er janvier 1983, l'allocation de service qui est incorporée à leur traitement annuel et comporte tous les avantages et bénéfices de l'échelle de traitement à laquelle est ajoutée:
- après cinq (5) ans de service: 66,00\$ additionnels par année;
 - après dix (10) ans de service: 132,00\$ additionnels par année;
 - après quinze (15) ans de service: 198,00\$ additionnels par année;
 - après vingt (20) ans de service: 264,00\$ additionnels par année;
 - après vingt-cinq (25) ans de service: 330,00\$ additionnels par année;
- 27.04 A compter du 1er janvier 1983, une prime de trente cents (0.30\$) l'heure est payée pour toute heure de travail effectuée entre minuit et 08:00 A.M., sauf si le policier est rémunéré en temps supplémentaire.

ARTICLE 28 - DIVERS

- 28.01 Si la Ville est condamnée par un jugement à rembourser à un employé un montant retenu sur son salaire en vertu de l'article 5.04, la Fraternité rembourse à la Ville ledit montant.
- 28.02 Dans l'exercice des droits qui lui sont reconnus par l'article 3.01, la Ville convient que toute mesure ou sanction disciplinaire à l'égard d'un employé régi par les présentes doit se fonder sur une cause juste et raisonnable.
- 28.03 La Ville fournit à chaque employé aussitôt sa période d'essai terminée une carte d'identification portant la photographie de l'intéressé et la signature du Directeur.
- 28.04 Les employés, lorsque requis, agissent comme pompiers de la Ville et, dans ce cas, la présente convention s'applique intégralement.
- 28.05 Suite à l'abolition depuis le 1er mai 1971 du grade de caporal et à la sentence arbitrale datée de Montréal le 21 août 1972, la Ville et la Fraternité conviennent, avec l'assentiment de l'ex-caporal Pierre Lessard, que ce dernier soit, pour la durée de la présente convention, classé "constable 5ième année" et rémunéré au taux de salaire prévu pour le sergent.

ARTICLE 28 - (suite)

- 28.06 a) Les dépenses occasionnées à un employé dans l'accomplissement de son travail ou à l'occasion d'un voyage pour la Ville sont défrayées par la Ville, sur présentation de preuves de dépenses justifiées et approuvées par le Directeur.
- b) Dans le cas de cours suivis à l'Institut de Police de Nicolet, à la demande du Directeur, les frais raisonnables de repas seront remboursés à l'employé, si tel employé n'a pas la possibilité de prendre ses repas à l'Institut de Police.
- 28.07 Il est prohibé à tout employé:
1. d'exécuter un travail, pour qui que ce soit, qui est incompatible et/ou inconciliable avec son statut d'employé de la Ville de Val d'Or, de policier et/ou d'agent de la paix;
 2. d'exercer tout commerce ou industrie ou toute activité commerciale ou industrielle qui est incompatible et/ou inconciliable avec son statut d'employé de la Ville de Val d'Or, de policier et/ou d'agent de la paix.
- 28.08 Conformément à la teneur de la résolution adoptée par le Conseil de Ville le 18 octobre 1976, l'employé doit, comme condition d'emploi, avoir son domicile dans les limites territoriales de la Ville.
- 28.09 Lors du renouvellement des voitures-patrouilles existantes, des sièges 50-50 seront installés à l'avant ainsi qu'un écran protecteur entre les sièges avant et arrière.

ARTICLE 29 - FORMATION POLICIERE

- 29.01 Tout employé embauché par la Ville depuis le 1er mai 1977 ou après la date de signature de la présente convention et qui, aux termes des règlements adoptés en vertu de la Loi de Police, est tenu de suivre le cours de formation policière à l'Institut de Police du Québec ou à une école approuvée par le Lieutenant-Gouverneur en Conseil, bénéficie, pour la période dudit cours, du salaire hebdomadaire prévu selon l'annexe "C" ci-jointe; il est bien entendu, nonobstant toute autre disposition de la présente convention, que cet employé ne reçoit alors aucun des autres bénéfices stipulés à ladite convention mais bien seulement ce salaire hebdomadaire.

ARTICLE 29 - FORMATION POLICIERE

29.01 L'employé visé par le paragraphe qui précède peut, lors de son engagement ou, quant à tout employé embauché depuis le 1er mai 1977, dans les quinze (15) jours suivant la date de signature de la présente convention, être requis de souscrire à un engagement de demeurer au service de la Ville pendant une période déterminée, ceci avec obligation de rembourser les sommes versées par la Ville pour les frais des cours ci-haut et à titre de salaires advenant violation de tel engagement.

Il est entendu que la Ville convient de se conformer au règlement no 7 de la Commission de Police quant au délai y prévu pour l'inscription, à l'Institut de Police du Québec ou à une école approuvée par le Lieutenant-Gouverneur en Conseil, de tout employé visé à la présente disposition.
29.01.

ARTICLE 30 - DUREE DE LA CONVENTION

30.01 La durée de la convention est de deux (2) ans, du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1984.

ARTICLE 31 - RETROACTIVITE

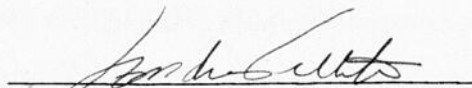
31.01 Les salaires, y compris le surtemps, sont payables rétroactivement au 1er janvier 1983.

31.02 Il est entendu entre les parties que lorsque la convention actuelle est échue pour les négociations d'un nouveau contrat de travail, la présente continue de s'appliquer intégralement jusqu'à la date de la signature de la nouvelle convention collective.

31.03 Un montant forfaitaire de deux cents dollars (200,00\$) sera accordé à chaque employé couvert par la présente convention à l'emploi de la Ville depuis le premier (1er) janvier 1983 et en service lors de la signature des présentes.

Et les parties ont signé; en dix (10) exemplaires, en la Ville de Val d'Or,
Ce treizième (13ième) jour de janvier 1984.

VILLE DE VAL D'OR



ANDRE PELLETIER, Maire

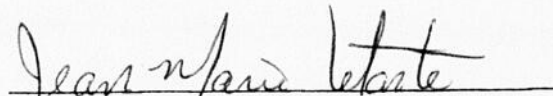
UNION DES POLICIERS DE VAL D'OR



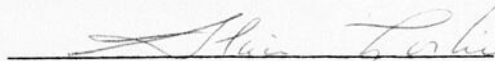
THEODORE JETTE, Président



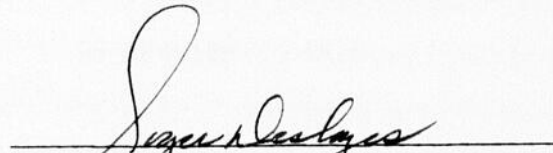
LIONEL BOUDREAU, directeur
général adj. & Directeur
du personnel.



JEAN-MARIE LETARTE, Vice-président



ME ALAIN LORTIE, Négociateur



ROGER DESLOGES, Secrétaire-trés.

LISTE OFFICIELLE DES EMPLOYES REGULIERS ET LEUR ANCIENNETE

Lucien Bertrand	29 février	1952
Jean-Marc Rancourt	09 mai	1955
Pierre Lessard	05 mars	1958
Ted Jetté	31 août	1966
Daniel Huard	16 juillet	1967
Serge Bernier	17 juin	1969
Gilles Massicotte	02 février	1970
Gyll Gagné	22 janvier	1973
François Gargano	26 mars	1973
Yvon Falardeau	08 octobre	1973
Jean-Marie Letarte	27 mai	1974
Alain Ladouceur	30 juillet	1974
Réjean Cadrin	06 janvier	1975
Michel Charron	05 mai	1975
Roger Desloges	15 mai	1975
Maurice Binette	29 septembre	1975
Michel Cossette	29 septembre	1975
Gilles Duff	07 novembre	1975
Réal Cotten	02 février	1976
Bernard Raymond	20 juillet	1978
Lionel Ross	10 août	1978
Gaétan Cloutier	21 août	1978
Pierre Tremblay	09 juillet	1980
Daniel J. Huard	10 juillet	1980

UNIFORMES, PIÈCES DE VÊTEMENT ET ARTICLES

La Ville fournit à tout employé les uniformes, pièces de vêtement et articles suivants et procède au remplacement de ceux-ci au besoin, sur présentation et remise des items à remplacer:

- 4 chemises, manches courtes
- 4 chemises, manches longues
- 4 T-shirts
- 3 cravates
- 2 paires de chaussures (souliers ou bottines)
- 1 paire de gants de cuir noir
- 1 paire de mitaines
- 1 képi troué avec bande
- 1 couvert de caoutchouc d'été
- 1 paire de caoutchouc d'été
- 1 paire de couvre-chaussures d'hiver
- 1 uniforme (1 tunique, 2 pantalons d'été et 2 pantalons complet d'hiver)
- 1 par-dessus d'hiver (thermos jacket)
- 1 casque en fourrure
- 1 garcette
- 1 imperméable
- 1 étui à revolver
- 2 insignes (badge)
- 1 revolver
- 1 sifflet
- 1 cordon pour sifflet
- 1 étui de poche pour insigne
- 1 insigne képi
- 1 paire de menottes
- 1 foulard
- 1 jacket d'été

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

<u>Classifications</u>	1983		1984	
	<u>HEBDO</u>	<u>ANNUEL</u>	<u>HEBDO</u>	<u>ANNUEL</u>
<u>CONSTABLES</u>				
0 à 6 mois	405,58	21 090,16	425,86	22 144,72
6 à 12 mois	440,33	22 897,16	462,35	24 042,20
2ième année	475,10	24 705,20	498,85	25 940,20
3ième année	509,86	26 512,72	535,35	27 838,20
4ième année	544,63	28 320,76	571,86	29 736,72
5ième année	579,40	30 128, 80	608,37	31 635,24
SERGEANT	625,74	32 538,48	657,03	34 165,56
DETECTIVE	625,74	32 538,48	657,03	34 165,56
SGT-DETECTIVE	648,92	33,743,84	681,37	35 431,24

TAUX HORAIRE = $\frac{\text{Salaire hebdomadaire}}{40 \text{ heures}}$



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	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-6623-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
84-01-13		84-02-02		83-01-01	84-12-31	25	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union des policiers de Val d'Or Case Postale 955 Val d'Or, Qué J9P 4P8	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> La Ville de Val d'Or Case Postale 400 Val d'Or, (Abitibi) Qué J9P 4P4

Unité de négociation

Convention collective déposée sous "Sentence arbitrale" par le greffier Plante
Règlement du différend

"Tous les policiers et constables assermentés, à l'exception du chef de police et des personnes automatiquement exclus par l'article 2, paragraphe A, sous-paragraphe 1, 2 et 3 de la Loi."

Région	08-01	Activité	9510 (11)	Affiliation	10
--------	-------	----------	-----------	-------------	----

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

- Prenez note qu'une convention a déjà été déposée au Ministère. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrrette David /sg	84-03-05

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

VAL D'OR / UNION POLICIERS

- référé - - - - - 30 août 83
- reçu par le greffier - - 12 oct. 83
- conciliation - - - - - non
- accréditation - - - - 17 fév. 1960
- impliqué - - - - - 25 policiers
- mandat - - - - - renouvellement
- préséance - - - - - 5 déc. 83
- entente - convention
signée à l'amiable - - 13/01/84
- constat de règlement - -
19 JANVIER 84
- président: M. J.-G. Michaud
- expiration - - - - - 31 déc. 84

Blonde, gr.

873-4633

#

4686-2



Ville de Val d'Or

Val d'Or, P. Qué.

Le 15 janvier 1984.

HÔTEL DE VILLE
855, 2e AVENUE
C.P. 400
J9P 4P4
819-824-9613

SÛRETÉ
MUNICIPALE
815, 2e AVENUE
J9P 1W7
819-825-6161

SERVICE
DES INCENDIES
815, 2e AVENUE
J9P 4P4
819-824-2431

SERVICE
DES LOISIRS
600, 7e Rue
J9P 3P3
819-825-3060

BIBLIOTHÈQUE
600, 7e RUE
J9P 3P3
819-824-2666

GARAGE
MUNICIPAL
1400, 6e RUE
C.P. 400
J9P 4P4
819-824-3802

Service de la Conciliation
et de l'Arbitrage,
255, boul. Crémazie est,
6ième Etage,
MONTREAL (Québec)
H2M 1L5

Compétence de M. André Plante, greffier

Monsieur,

Le 13 courant, la Ville de Val d'Or et l'Union des
Policiers de Val d'Or convenaient d'un nouveau contrat de
travail couvrant la période du 1er janvier 1983 au 31 décem-
bre 1984.

Nous vous transmettons ci-joint, une copie originale
dudit document de même qu'une copie certifiée conforme.

Vous remerciant de votre collaboration, je vous
prie d'agrèer, Monsieur Plante, mes satuations distinguées.

LIONEL BOUDREAU,
Dir. gén. adj. et
Directeur du personnel

LB/gd

pièces jointes

NO DOSSIER: M6623-02

DATE DEPOT: 84-02-02

SA 84 02 018

84 FEB -2 10:57

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA VILLE DE VAL D'OR
855, 2e Avenue
VAL D'OR, (Québec)
J9P 4P4

(ci-après appelée la "Ville")

ET

L'UNION DES POLICIERS DE VAL D'OR
C.P. 955,
VAL D'OR, (Québec)
J9P 4P8

(ci-après appelée la "Fraternité")

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>DESIGNATION</u>	<u>PAGE</u>
1	But de la convention	1
2	Juridiction et reconnaissance de l'Union	1
3	Fonction de direction et égalité de traitement	1
4	Définition des termes et application de la convention collective	2
5	Régime syndical	3
6	Affichage d'avis et assemblées de la Fraternité	4
7	Absences autorisées	4
8	Procédures de règlement de griefs	5
9	Ancienneté	7
10	Promotion, nomination	8
11	Fonction temporaire, assignation à caractère permanent	10
12	Nouvelles fonctions	11
13	Jour et détails de la paie	11
14	Cours	12
15	Heures et semaine de travail	13
16	Temps supplémentaire	14
17	Fêtes chômées et payées	16
18	Vacances annuelles	17
19	Maladie et accident de travail	19
20	Assurance salaire et indemnité de maladie	20
21	Congés spéciaux	21
22	Protection et bien-être de l'employé	22
23	Mesures disciplinaires et dossiers	23
24	Assurance collective	25
25	Caisse de retraite	25
26	Uniformes et équipement	25
27	Salaire et classification	26
28	Divers	27
29	Formation policière	28
30	Durée de la convention	29
31	Rétroactivité	29

ANNEXE " A "	Liste officielle des employés réguliers et leur ancienneté
ANNEXE " B "	Uniformes, pièces de vêtements et articles
ANNEXE " C "	Salaires et classification

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville et ses employés policiers et constables assermentés représentés par la Fraternité; d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée, les griefs qui peuvent surgir de temps à autre.

ARTICLE 2 - JURIDICTION ET RECONNAISSANCE DE L'UNION

- 2.01 La Ville reconnaît la Fraternité comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses employés visés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations de Travail du Québec en date du 17 février 1960.
- La présente convention collective régit les employés mentionnés au paragraphe précédent, ceci sous réserve des stipulations de la disposition 4.02 ci-après.
- 2.02 Normalement, les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent pas les emplois régis par la présente convention.

ARTICLE 3 FONCTION DE LA DIRECTION ET EGALITE DE TRAITEMENT

- 3.01 La Fraternité reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre et de congédier ses employés, en conformité avec ses obligations et avec les stipulations de la présente convention.
- 3.02 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Ville, des employés ou de la Fraternité, en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.
- 3.03 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la Loi, les autres clauses de ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité.
- 3.04 Il est entendu qu'il n'y a pas de distinction, de coercition ou d'intimidation de la part de la Ville et de la Fraternité ou de ses représentants contre aucun employé à cause de ses convictions religieuses ou politiques ou à cause de ses activités syndicales licites ou pour des raisons de race, couleur ou de religion.

ARTICLE 3 - FONCTION DE LA DIRECTION ET EGALITE DE TRAITEMENT (suite)

- 3.05 Nonobstant la teneur de la disposition 3.04 ci-haut, il est bien entendu que les employés doivent se conformer aux dispositions de la Loi de Police relatives à l'activité politique.

ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES ET APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 4.01 Dans la présente convention, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après donnée:

- a) " Employé régulier " désigne tout employé qui satisfait aux conditions suivantes:
1. avoir prêté le serment d'office prévu par la Loi;
 2. avoir complété avec succès le cours de formation policière à l'Institut de Police du Québec ou à une école approuvée par le Lieutenant-Gouverneur en conseil selon l'article 78 de la Loi de Police;
 3. avoir complété, à la satisfaction de la Ville, une période d'essai de six (6) mois de service continu. Il est bien entendu, pour les seules fins du présent alinéa 3, que le temps passé à suivre le cours de formation policière ci-avant prévu n'est pas considéré comme du service; par ailleurs, si l'employé a déjà commencé sa période d'essai avant d'entreprendre le cours de formation policière, son absence du fait de ce cours ne constitue pas une rupture de la continuité entre le service fourni avant et après telle absence, étant toutefois convenu qu'un maximum de trois (3) mois est reconnu pour fins de la période d'essai quant au service fourni avant d'entreprendre le cours ci-haut;
 4. à défaut de rupture du contrat d'emploi de l'employé à l'essai par résolution du Conseil de Ville adoptée à sa première séance régulière suivant la date où ledit employé satisfait aux diverses conditions prévues aux alinéas qui précèdent, l'employé à l'essai obtient automatiquement le statut d'employé régulier.

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

- b) " employé à l'essai " désigne tout employé embauché en vue qu'il devienne " employé régulier " mais qui ne remplit pas les conditions prévues à l'alinéa a) ci-haut pour avoir ce statut;
- c) " constable spécial " désigne toute personne nommée à ce titre en vertu des dispositions de la Loi de Police et conformément à ces dispositions;

ARTICLE 4 (suite)

- 4.01
- d) "Service" est l'abréviation de "Service de la Police";
 - e) "Directeur" désigne le directeur du Service ou, en l'absence de ce dernier, son représentant;
 - f) "grade" signifie le degré d'avancement d'un employé au sein du Service, soit "constable", "sergent", "détective" et "sergent-détective";
 - g) "promotion" signifie la nomination d'un employé à un grade supérieur au sien;
 - h) "congé hebdomadaire" désigne une période de vingt-quatre (24) heures pour laquelle la cédule de travail en vigueur ne prévoit pas d'heures régulières de travail pour l'employé;
 - i) "policier" désigne un constable, un sergent, un détective ou un sergent-détective.

4.02 L'employé régulier bénéficie intégralement des dispositions de la présente convention.

Pour sa part, l'employé à l'essai a droit uniquement aux bénéfices des articles suivants de la présente convention:

- a) régime syndical;
- b) heures et semaine de travail;
- c) vacances annuelles;
- d) maladie et accident de travail;
- e) salaires et classifications;
- f) fêtes chômées et payées;
- g) congés spéciaux;
- h) procédure de règlement de griefs, ceci seulement quant aux mécontentes relatives à l'interprétation ou à l'application des articles qui précèdent.

Le constable spécial n'est pas régi par la présente convention collective.

ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL

5.01 Tout employé régulier actuel doit être et demeurer membre de la Fraternité pour toute la durée de la présente convention.

ARTICLE 5 - (suite)

- 5.02 Tout employé actuellement à l'essai de même que tout nouvel employé doit, lorsqu'il acquiert le statut d'employé régulier, devenir membre de la Fraternité et le demeurer ensuite pendant la durée de la présente convention.
- 5.03 Nonobstant les dispositions 5.01 et 5.02 ci-haut, il est entendu que la Ville n'est pas tenue de congédier un employé qui est refusé, suspendu ou expulsé comme membre de la Fraternité; si la Ville décide de garder à son service un tel employé, ce dernier demeure assujetti à la disposition 5.04 ci-après.
- 5.04 Tous les employés sont tenus de contribuer à la Fraternité un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle régulière, ceci à compter de leur entrée dans le Service; les cotisations sont déduites de la paie des employés et remises au trésorier de la Fraternité, par chèque, à la fin de chaque mois. Advenant un changement dans le montant de la cotisation, un avis signé par le secrétaire de la Fraternité est communiqué à la Ville qui fait les corrections nécessaires dans les quinze (15) jours suivant tel avis.
- 5.05 La Fraternité s'engage à ne s'affilier comme groupement professionnel à aucun parti politique et à n'exiger telle affiliation politique d'aucun de ses membres.

ARTICLE 6 - AFFICHAGE D'AVIS ET ASSEMBLEES DE LA FRATERNITE

- 6.01 La Fraternité a le droit d'afficher des avis concernant ses affaires, dans le poste de police, sur un cadre d'un modèle approuvé par le Directeur, tel cadre étant fourni par la Fraternité et placé à un endroit convenable indiqué par le Directeur; tels avis doivent être signés par un membre de l'exécutif de la Fraternité.
- 6.02 Les assemblées de la Fraternité sont tenues dans un local situé au poste de police, et cela sans charge par entente mutuelle au préalable avec le Directeur; lorsqu'il est durant sa période de repas, un employé en devoir peut assister à une assemblée, étant toutefois entendu, conformément à la disposition 15.05 ci-après, qu'il peut être alors appelé en service au cas de nécessité.

ARTICLE 7 - ABSENCES AUTORISEES

- 7.01 En autant que le bon fonctionnement du Service n'en soit pas affecté, la Ville accorde à un nombre maximum de deux (2) employés, sans perte de salaire régulier, le temps requis pour participer à toute rencontre avec la Ville ou ses représentants relativement au règlement de griefs, suivant la procédure convenue à l'article 8, à la négociation, à la conciliation ou à l'arbitrage de la prochaine convention collective.

ARTICLE 7 - ABSENCES AUTORISEES (suite)

7.02 Sur demande écrite de la Fraternité, reçue cinq (5) jours à l'avance, le Directeur peut autoriser un maximum de deux (2) employés à assister, à leurs frais mais sans perte de salaire régulier, aux congrès et réunions de la Fédération des Policiers du Québec et aux colloques de la Commission de Police. Toutefois, le nombre total de jours ouvrables ainsi utilisés est limité à douze (12) par année pour tous les employés.

7.03 Deux (2) membres de l'exécutif de la Fraternité peuvent de plus bénéficier d'un congé sans solde pour vaquer à des affaires syndicales, à la condition d'en avoir avisé le Directeur vingt-quatre (24) heures à l'avance. Toutefois, le nombre total de jours ouvrables ainsi utilisés est limité à six (6) par année pour tous les membres.

7.04 Sur recommandation du Directeur, le Conseil de Ville par résolution, peut, sur demande et pour un motif qu'il juge valable, accorder à un employé un permis d'absence sans solde pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

ARTICLE 8 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

8.01 La Fraternité et la Ville conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.

8.02 Tout employé qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention et qui désire formuler un grief, doit le présenter pour enquête et considération en la manière ci-après décrite:

- a) l'employé doit, seul ou accompagné d'un officier de son choix de la Fraternité, ou du comité de griefs de la Fraternité, soumettre par écrit son grief au Directeur dans les trente (30) jours qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eue;
- b) si dans les quinze (15) jours qui suivent, le Directeur n'a pas rendu sa décision ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue, celui-ci, seul ou accompagné d'un officier de son choix de la Fraternité, ou du comité de griefs de la Fraternité, doit, s'il veut continuer son grief, le soumettre par écrit au Gérant de la Ville dans un délai de quinze (15) jours;

ARTICLE 8 - (suite)

- 8.02 c) si la décision du Gérant ou du Conseil de Ville n'est pas rendue dans les quinze (15) jours qui suivent immédiatement la première séance régulière suivant la présentation du grief selon l'alinéa b), ou si elle n'est pas satisfaisante pour la Fraternité ou pour l'employé, l'employé peut, par l'entremise de la Fraternité, référer son cas à l'arbitrage en la manière prévue par la Loi, dans les trente (30) jours suivant le dernier délai ci-haut mentionné, par un avis écrit à la Ville.
- 8.03 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus à l'alinéa précédant peuvent être prolongés sur entente mutuelle écrite entre la Ville et la Fraternité.
- 8.04 Si on ne tire pas avantage des limites de temps prescrites dans le présent article ou convenues selon la disposition 8.03, ou si les procédures prévues au présent article ne sont pas respectées, le grief est considéré comme abandonné.
- 8.05 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 8.06 Toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application des présentes constitue un grief et est sujette à la procédure prévue au présent article.
- 8.07 La rétrogradation, la suspension ou le congédiement d'un employé, ainsi que toutes les autres mesures disciplinaires, peut faire l'objet d'un grief arbitral. Tout employé qui se croit lésé par suite de telles mesures, peut soumettre son grief en deuxième étape de la procédure de règlement des griefs, de la manière prévue au paragraphe 8.02 b), et, s'il n'est pas réglé, il peut être soumis à l'arbitrage. Si subséquemment, il est décidé que l'employé fut injustement rétrogradé, suspendu, congédié ou autrement discipliné, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, la réduire, la modifier ou l'annuler si elle n'est pas justifiée.
- 8.08 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider les griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention. L'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 8.09 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

ARTICLE 8 - (suite)

8.10 Sur demande, et à moins que l'employé concerné s'y oppose, la Ville s'engage à aviser par écrit la Fraternité, de la raison du congédiement de tout employé assujéti à la présente convention; il est bien entendu que ce qui précède ne s'applique que pour l'employé régulier, l'employé à l'essai ne bénéficiant pas de la procédure de règlement de griefs au cas de congédiement.

8.11 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par la Ville et la Fraternité.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

9.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours du service continu de l'employé dans le Service.

9.02 L'employé à l'essai n'a aucun droit d'ancienneté. Dès que tel employé devient employé régulier, le droit d'ancienneté lui est acquis et son ancienneté est calculée à compter de sa date d'entrée à l'emploi de la Ville.

9.03 Nonobstant la disposition 9.01 ci-avant, l'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler:

- a) dans le cas d'absence autorisée par la Ville et, jusqu'à concurrence de douze (12) mois, dans le cas d'absence prévue par la convention;
- b) jusqu'à concurrence de douze (12) mois, dans le cas de mise à pied;
- c) jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois, dans le cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident non visés par l'article 19 ci-après;
- d) dans le cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident visés par l'article 19.

Par ailleurs, il est convenu qu'une suspension n'interrompt pas le service continu d'un employé.

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

- a) il quitte volontairement son emploi;
- b) il est congédié pour cause juste;

ARTICLE 9 - (suite)

- 9.04 c) il est mis à pied et n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois suivant ladite mise à pied;
- d) alors qu'il a été antérieurement mis à pied, il omet de se présenter au travail dans les six (6) jours de l'envoi d'un avis de rappel posté sous pli recommandé par la Ville à sa dernière adresse connue; copie de tel avis de rappel doit être posté à la Fraternité;
- e) il est absent pour cause de maladie ou d'accident non visés par l'article 19 ci-après pendant une période excédant vingt-quatre (24) mois.
- 9.05 Les employés ont l'obligation d'avertir la Ville de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone, et ce dans les plus brefs délais.
- 9.06 L'annexe "A" des présentes constitue à la date de la signature de la présente convention, la liste officielle des employés réguliers au service de la Ville à cette même date ainsi que leur ancienneté.
- 9.07 La Ville s'engage à mettre à jour et à afficher à chaque année au mois de janvier, au poste de police, ladite liste d'ancienneté. Toute correction acceptée par les parties et toute addition par suite de nouveaux embauchages apportent automatiquement un amendement à l'annexe "A".
- 9.08 Un employé ayant de l'ancienneté, qui va occuper dans le Service un emploi exclu de l'unité de négociation, se voit attribuer, s'il est ensuite appelé à retourner à un emploi inclus dans ladite unité, une ancienneté égale à celle qu'il possédait lors de son départ de l'unité de négociation plus l'équivalent du temps passé à l'extérieur de celle-ci.
- 9.09 Dans les cas de mise à pied, la Ville remercie d'abord les constables ayant le moins d'ancienneté et elle procède au rappel en demandant d'abord ceux qui ont le plus d'ancienneté parmi les constables mis à pied.

ARTICLE 10 - PROMOTION, NOMINATION

- 10.01 Toute vacance au grade de sergent, de détective et de sergent-détective ou toute nouvelle fonction régie par la présente convention doit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la survenance de ladite vacance, être affichée pendant une période de dix (10) jours, à moins que la Ville ne décide d'abolir le poste en cause avant la fin de ladite période de quatre-vingt-dix (90) jours de la vacance.

ARTICLE 10 - (suite)

- 10.01 Au cours de ces dix (10) jours, tout employé ayant trois (3) ans ou plus d'ancienneté peut soumettre par écrit au Directeur sa candidature à la fonction affichée.
- 10.02 Si, à l'expiration de la période d'affichage, une ou des candidatures ont été posées par un ou des employés conformément aux dispositions qui précèdent, il doit être procédé à la tenue d'épreuves et examens afin de vérifier les aptitudes et qualifications du ou des candidats.
- 10.03 Pour les fins de la disposition 10.02 ci-haut, la préparation, la tenue et la correction des épreuves et examens (comprenant tout examen oral) sont confiées à un comité de sélection formé de personnes suivantes:
- le Directeur ou le directeur-adjoint du Service;
 - le Gérant ou le gérant-adjoint de la Ville;
 - deux (2) membres du Conseil de Ville;
 - deux (2) employés désignées par la Fraternité.
- 10.04 Le candidat doit être informé par écrit au moins sept (7) jours de calendrier à l'avance, de la date, de l'heure et de l'endroit où sont tenus les épreuves et examens.
- Tout candidat négligeant de se présenter aux épreuves et examens suite à l'avis ci-haut voit sa candidature rejetée.
- 10.05 Tout examen écrit doit être uniforme pour tous les candidats. Les examens portent sur des matières en relation avec le travail et les responsabilités de la fonction affichée.
- 10.06 Pour être éligible à la promotion ou nomination, le candidat doit obtenir soixante-dix pour cent (70%) ou plus aux épreuves et examens ci-haut.
- Le comité de sélection transmet les résultats d'épreuves et examens du candidat à ce dernier et à la Fraternité.
- 10.07 La Ville doit accorder la promotion ou nomination au candidat éligible le plus qualifié selon le classement établi par le comité de sélection.
- 10.08 S'il n'y a pas de candidature durant la période d'affichage prévue à la disposition 10.02 ou s'il n'y a pas de candidat devenu éligible selon la disposition 10.06, la Ville peut combler la vacance par la personne de son choix.

ARTICLE 10 - (suite)

10.09 Tout employé promu ou nommé doit recevoir le salaire attaché à sa nouvelle fonction à compter de la date de sa promotion ou de sa nomination.

10.10 Le défaut de demander ou le refus d'une promotion ou nomination n'affecte en rien le droit de l'employé de soumettre sa candidature pour toute promotion ou nomination ultérieure.

10.11 Toute promotion ou nomination est révisée par la Ville au cours de l'année suivant son octroi. Si la Ville décide alors qu'il y a lieu de rétrograder l'employé, elle doit lui en donner avis par écrit ainsi qu'à la Fraternité. Après cette période d'un (1) an, s'il n'y a pas eu rétrogradation, la promotion ou nomination se trouve confirmée.

Il est bien entendu que le paragraphe ci-haut n'a pas pour effet d'empêcher la Ville de rétrograder un employé en quelque temps que ce soit, pour cause. Dans tous les cas de rétrogradation, un grief peut être soumis selon les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 11 - FONCTION TEMPORAIRE - ASSIGNATION A CARACTERE PERMANENT

11.01 Tout employé qui, à la demande du Directeur, remplit temporairement une fonction visée par la présente convention collective qui soit autre que celle qu'il occupe régulièrement, reçoit pour la durée de ce travail temporaire, qu'il s'agisse d'heures régulières ou supplémentaires, le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée, à condition que tel travail temporaire soit d'une durée d'au moins une (1) journée régulière de travail.

Il est bien entendu que pour fins de tous bénéfices marginaux, prévus à la présente convention, tels vacances, fêtes chômées et payées, absence syndicale, congé-maladie, bénéfices au cas d'accident ou maladie de travail, etc..., le salaire dont il est tenu compte est celui de la fonction régulière de l'employé et non celui qu'il reçoit temporairement aux termes du paragraphe qui précède.

Advenant un remplacement temporaire à la fonction de sergent sur une relève, le constable possédant le plus d'ancienneté parmi ceux faisant partie de telle relève est assigné à remplir temporairement la fonction de sergent; ce qui précède s'applique en autant que le constable en cause soit en mesure de remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 11 - (suite)

11.02 Dans le cas d'une assignation temporaire n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours, hors cédule, d'un constable, la Ville procède en tenant compte de l'ancienneté de même que les qualifications pour telle assignation.

Dans le cas d'une assignation à caractère permanent, hors cédule, d'un constable, la Ville applique la procédure prévue à l'article 10 qui précède.

ARTICLE 12 - NOUVELLES FONCTIONS

12.01 Si la Ville établit une nouvelle fonction visée par l'accréditation détenue par la Fraternité, elle doit déterminer les conditions de travail et de salaire s'y rattachant et donner avis écrit de telles conditions à la Fraternité. La Fraternité a un délai de quinze (15) jours à compter de cet avis pour soumettre ses représentations à la Ville, si elle désire contester les conditions établies par cette dernière. Si, à l'expiration de ce délai de quinze (15) jours, il y a désaccord, la Fraternité peut, dans les quinze (15) jours suivants, par avis écrit à la Ville, référer le litige à l'arbitrage et les dispositions pertinentes de l'article 8 ci-avant s'appliquent.

12.02 En cas de création de la fonction de policier communautaire, la Ville procédera à la tenue d'un examen de la façon prévue à l'article 10, et le candidat choisi sera nommé ou promu pour une période de deux (2) ans, à compter de la date d'entrée en fonction.

A l'expiration de la période de deux (2) ans, la Ville procédera de nouveau de la façon prévue à l'article 10.

12.03 Le policier promu ou nommé recevra le salaire d'un policier de première classe.

12.04 Sauf en cas d'urgente nécessité, le policier communautaire ne sera pas tenu de faire des enquêtes ou d'agir comme patrouilleur au même titre qu'un constable ou un détective à moins que durant son travail comme relationniste ou préventionniste, son travail l'exigeait ainsi.

ARTICLE 13 - JOUR ET DETAIL DE LA PAIE

13.01 Les employés sont payés par chèque tous les jeudis. Si le jeudi est fête, les employés sont payés la veille. La paie couvre le temps complété le samedi soir de la semaine précédant la semaine de paie.

ARTICLE 13 - (suite)

- 13.02 Les détails suivants doivent apparaître sur les chèques de paie de chaque employé:
- a) le nom et le numéro de l'employé;
 - b) la date et la période de paie;
 - c) le nombre d'heures travaillées;
 - d) le montant brut de la paie;
 - e) les détails des déductions;
 - f) le montant net de la paie;
 - g) le taux de l'employé;
 - h) prime de nuit;
 - i) boni d'ancienneté;
 - j) congé de maladie;
- 13.03 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou qui quitte de son propre gré, reçoit son salaire et ses articles personnels à la première paie qui suit la fin de son engagement.
- 13.04 La correction des erreurs de dix dollars (10\$) ou plus, dans la paie de tout employé, se fait au plus tard le lundi suivant la remise des chèques de paie.
- 13.05 Au cas d'accident ou de maladie visés par l'article 19, la paie est postée par la Ville au domicile de l'employé.

ARTICLE 14 - COURS

- 14.01 Tous les employés sont dans l'obligation de prendre part à tous les cours d'instructions, classes de perfectionnement physique, cours ou pratiques sur le travail policier requis par le Directeur. Toutefois, l'employé n'est pas requis de participer à ces cours, classes ou pratiques lorsqu'elles ont lieu lors de ses congés ou de ses vacances, à moins qu'il ne s'agisse de cours intensifs et à durée limitée dispensés par des personnes de l'extérieur.
- Les classes de conditionnement physique doivent être appropriées à la condition médicale des employés.
- Lorsque les cours, classes ou pratiques ci-haut ont lieu en dehors des heures régulières de travail de l'employé, ce dernier est rémunéré à taux régulier pour les heures ainsi employées.
- 14.02 L'employé qui désire suivre des cours pour son propre avancement, soit pour une promotion ou nomination, soit pour une assignation à caractère permanent, le fait en dehors de ses heures régulières de travail, à moins d'une entente avec le Directeur. Cependant, ces cours, lorsqu'ils sont donnés par le Service, sont agencés de telle sorte que les employés des différentes relèves puissent les suivre.

ARTICLE 14 - (suite)

- 14.02 L'employé qui suit des cours facultatifs pour augmenter sa compétence dans le domaine policier peut se faire rembourser les dépenses relatives à de tels cours, à la condition qu'il s'agisse strictement de cours de formation policière et qu'il ait obtenu au préalable l'assentiment du Conseil de Ville par résolution.
- 14.03 La Cité verse la somme de deux cent vingt-cinq (225,00\$) dollars, à titre de montant forfaitaire, au policier qui utilise son automobile personnelle pour aller suivre des cours à Nicolet.
- 14.04 La Ville fournira le transport à tout employé devant se rendre témoigner à l'extérieur de la Ville, en rapport avec son travail.

ARTICLE 15 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 15.01 a) La semaine normale et régulière de travail pour tous les employés - à l'exception des employés travaillant sur les relèves - est de quarante (40) heures en moyenne réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives chacun.
- b) Ces employés ont droit à un congé hebdomadaire de quarante-huit (48) heures en moyenne conformément à la cédule établie.
- 15.02 L'année régulière de travail de tout policier travaillant sur les relèves est de 218.4 jours de 09:00 heures consécutives incluant l'heure de repas.
- 15.03 Pour les policiers travaillant sur les relèves, les horaires réguliers et normaux de travail sont répartis tel qu'il apparaît à l'annexe "D" de la présente convention collective.
- 15.04 Les cédules de travail des policiers peuvent être modifiées par le Directeur après entente avec la Fraternité.
- 15.05 Les heures normales de travail des policiers à l'essai sont réparties à la discrétion du Directeur.
- 15.06 Il est accordé à chaque policier pendant la période quotidienne de travail, une (1) heure pour prendre son repas. Le policier peut être appelé en service pendant cette heure au cas de nécessité, et s'il n'a pas terminé son repas et/ou n'a pas bénéficié d'au moins quarante-cinq (45) minutes, la différence lui est remise en temps.

ARTICLE 15 - (suite)

- 15.07 Les policiers travaillant sur les relèves ont droit à quatorze (14) congés sur une période de trente-cinq (35) jours, cycle de cinq (5) semaines et minimum de deux (2) fins de semaines de congés par cycle.
- 15.08 Le cycle de travail comportant le nom des policiers travaillant sur les relèves et leurs heures de travail est affiché pour chaque cycle au plus tard à 16:00 heures, le mardi de la semaine précédant le début du cycle et ne devient officiel qu'à compter de ce moment. Une copie de chaque cycle est transmise à la Fraternité au moment de l'affichage. Nonobstant ce qui précède, le Directeur peut modifier temporairement les heures de travail de ces policiers dans les cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles.
- 15.09 Un policier qui n'a pas bénéficié d'une heure de repas sur sa relève régulière peut accumuler cette heure de repas ou la différence de temps, dans une banque de temps en vertu de l'article 15.06.
- 15.10 La banque de temps de chaque policier sera affichée à tous les trois (3) mois à la gendarmerie comprenant la mise à jour officielle.

ARTICLE 16 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 Tout travail effectué en dehors et en surplus des heures régulières de travail cédulées, est rémunéré au taux de temps et demi basé sur le salaire horaire régulier.
- 16.02 Pour les fins d'application de l'article 16.01, tout travail exécuté en temps supplémentaire en excédent de quinze (15) minutes et moins de trente (30) minutes est calculé comme l'équivalent d'une demi-heure et, de plus de trente (30) minutes mais moins de soixante (60) minutes est calculé comme l'équivalent d'une (1) heure.
- 16.03 L'employé requis de travailler en temps supplémentaire a droit à une (1) heure de repas après quatre (4) heures continues de travail; les modalités prévues à la disposition 15.06 ci-avant s'appliquent à cette heure de repas.
- 16.04 L'employé qui au cours d'une journée n'a pas fait tout le travail requis doit dans les huit (8) heures suivantes faire le temps requis pour compléter ses heures régulières avant d'avoir droit à du temps supplémentaire, sauf s'il s'agit d'une absence payée prévue par la convention.

ARTICLE 16 - (suite)

16.05 Tout employé rappelé en devoir ou appelé à témoigner devant une Cour de justice pour le compte de la Ville ou à se rendre à d'autres endroits sur ordre du Directeur, ceci en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré conformément à la disposition 16.01, ceci avec un minimum de trois (3) heures; Il est bien entendu que ce minimum ne s'applique pas si les heures de travail requises en vertu du présent paragraphe précédent le début des heures régulières de travail de l'employé et qu'il y a continuité de travail.

Si un employé reçoit une convocation pour témoigner durant ses vacances annuelles, devant une Cour de Justice, pour le compte de la Ville, il doit, dès réception de cette convocation, en donner avis au Directeur; si, après avoir donné tel avis, l'employé a à se présenter devant la Cour du fait que la convocation est maintenue, il a droit à un minimum de huit (8) heures rémunérées à taux double. Un minimum de huit (8) heures à taux double s'applique également à l'employé assigné à un travail d'urgence durant ses vacances annuelles.

16.06 Il est toujours loisible au Directeur de rappeler ou de tenir en devoir tout employé en dehors de ses heures régulières de travail et ce, pendant tout le temps qu'il estime requis; par exception à ce qui précède, le travail requis un jour de congé hebdomadaire de l'employé ou pendant ses vacances annuelles n'est pas obligatoire si ce dernier a une raison sérieuse pour ne pas donner suite à la demande du Directeur et qu'il fait valoir cette raison lors de ladite demande.

16.07 Lorsqu'un employé est requis de demeurer en disponibilité (stand by) à sa résidence ou en un autre endroit dont il convient avec le Directeur, en dehors de ses heures régulières de travail, il bénéficie d'une indemnité égale à deux (2) heures de salaire au taux régulier pour chaque période de huit (8) heures de telle disponibilité; la réquisition de disponibilité doit être faite par écrit et aucune réclamation ne peut être soumise en vertu de la présente disposition à moins que l'employé n'ait en main une telle réquisition.

16.08 Le temps supplémentaire doit être réparti équitablement aux enquêtes et à la gendarmerie à l'intérieur d'une même année.

A toutes les quatre (4) semaines, un tableau est affiché dans le poste établissant le temps supplémentaire attribué à chacun.

ARTICLE 16 - (suite)

16.09 Le policier en état de congé de maladie, conformément à la présente convention collective, et requis de témoigner devant une Cour de justice, découlant de l'exercice de ses fonctions, est rémunéré tout comme s'il avait été au travail. Les déductions faites des montants reçus de la société d'assurance pour le temps correspondant.

16.10 Les frais de déplacement raisonnablement et normalement encourus à l'occasion de témoignage à l'extérieur de la Cité dans l'exercice de leur fonction, sont remboursés par celle-ci.

16.11 Les employés pourront accumuler leurs heures supplémentaires et les prendre en congés à une date ultérieure à raison d'une heure pour chaque heure ainsi accumulée, après entente avec le Directeur. Toutefois, cette accumulation ne doit pas dépasser cinquante (50) heures pour une année.

A la fin de chaque année, les heures ainsi accumulées qui n'auraient pas été prises sont payées au tarif établi pour le temps supplémentaire.

ARTICLE 17 - FETES CHOMEES ET PAYEES

17.01 a) La Ville accorde chaque année avec plein salaire aux employés autres que ceux travaillant sur les relèves, les jours fériés suivants:

1. le Jour de l'An
2. le lendemain du Jour de l'An
3. le lundi de Pâques
4. la fête nationale
5. la Confédération
6. le premier lundi du mois d'août
7. la Fête du Travail
8. l'Action de Grâces
9. l'après-midi de la veille de Noël et l'après-midi de la veille du Jour de l'an
10. le jour de Noël
11. le lendemain du jour de Noël
12. trois (3) jours de congé par année appelés "jours flottants", dont les dates sont déterminées par entente écrite entre l'employé et le Directeur.

b) La Ville accorde, avec plein salaire, aux employés travaillant sur les relèves, quatre jours et demi (4½) de congés fériés.

Ces journées seront prises après entente avec le Directeur.

ARTICLE 17 - (suite)

- 17.02 Tout employé tenu de travailler un de ces jours fériés a droit, à défaut d'une remise de ce congé, à une compensation d'une (1) journée supplémentaire au prorata de son salaire.
- 17.03 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec un jour férié ci-haut mentionné a droit aussi à un jour de congé pour remplacer ce jour férié dont l'employé n'a pas bénéficié.
- 17.04 Si l'employé est en vacances annuelles lors de la survenance d'un jour férié ci-haut, il a droit, à son choix, à une journée additionnelle de vacances ou à une indemnité équivalente à une journée régulière de travail; l'employé doit aviser le Directeur de son choix avant son départ pour vacances.
- 17.05 L'employé peut demander à la Ville d'accumuler, pour une période n'excédant pas douze (12) mois, les indemnités dues quant aux jours fériés qui ne lui sont pas remis; à l'expiration de ces douze (12) mois, la Ville verse à l'employé les indemnités accumulées.

ARTICLE 18 - VACANCES ANNUELLES

- 18.01 Tout employé a droit:
1. s'il a complété moins d'un (1) an de service continu, à huit (8) heures ouvrables de vacances payées à taux régulier pour chaque mois complet de service à cette date, ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre-vingt (80) heures ouvrables;
 2. s'il a complété un (1) an de service continu, à l'équivalent de quatre-vingt (80) heures;
 3. s'il a complété trois (3) ans de service continu, à cent vingt (120) heures ouvrables de vacances payées;
 4. s'il a complété huit (8) ans de service continu, à cent soixante (160) heures ouvrables de vacances payées;
 5. s'il a complété dix-huit (18) ans de service continu, à deux cent (200) heures ouvrables de vacances payées.
- 18.02 La période de service continu donnant droit à telles vacances s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

ARTICLE 18 - (suite)

- 18.03 Les bénéficiaires de vacances sont pris entre le 1er mai de l'année et le 30 avril de l'année suivante. Le Directeur détermine les périodes individuelles de vacances en tenant compte du choix de chaque employé exprimé par ordre d'ancienneté dans chacun des quatre (4) groupes suivants: sûreté, gendarmerie, sous-officiers travaillant sur rotation et constables travaillant sur rotation.
- Un employé peut prendre ses bénéficiaires de vacances en deux (2) périodes; il est bien entendu que les jours ouvrables de vacances ne peuvent être pris que par bloc(s) correspondant à une ou des semaines régulières de travail de l'employé selon la cédule.
- 18.04 La rémunération pour vacances est remise avant le départ de l'employé pour ses vacances.
- 18.05 Si, pour une raison ou pour une autre, un employé vient à quitter le service de la Ville, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 18.06 L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut s'il le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et le Directeur, pourvu que cela n'affecte pas les vacances déjà choisies et approuvées.
- 18.07 La Ville affiche au poste de police, les périodes de vacances avant le 1er avril de chaque année, et les employés doivent exprimer leur choix de leur(s) période(s) de vacances avant le 15 avril de la même année. La liste définitive des vacances déterminées est affichée au poste de police avant le 1er mai de chaque année.
- 18.08 L'employé qui a négligé d'exprimer son choix à cette date, sans excuse valable, doit prendre ses vacances dans les périodes disponibles compte tenu des autres choix et des exigences du service.
- 18.09 Lorsque plusieurs employés ayant la même date d'entrée ont à faire la demande pour leur choix des dates de vacances, c'est l'ordre alphabétique dans ce cas qui établit la priorité pour le choix des vacances, avec changement alternatif à chaque année.
- 18.10 Il ne peut y avoir changement à une période individuelle de vacances déjà déterminées, sauf accord entre l'employé en cause et le Directeur; s'il y a changement suite à un tel accord, les périodes individuelles de vacances déterminées pour les autres employés ne peuvent en être affectées.

ARTICLE 19 - MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

- 19.01 Dans les cas d'accidents subis ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions, ceci au sens de la Loi sur les Normes de la Santé et de la Sécurité au Travail, l'employé reçoit de la Ville son plein salaire jusqu'à son rétablissement complet ou jusqu'à ce qu'il soit établi qu'il souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle, qui le rend incapable de remplir ses fonctions.
- Il est bien entendu qu'en considération de ce qui précède, l'employé doit céder, transporter et remettre à la Ville la compensation salariale qui lui est accordée par la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail.
- Il appartient à la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail de décider si l'accident subi ou la maladie contractée l'a été dans l'exercice des fonctions, si l'absence du travail est motivée, de la date à laquelle l'employé peut reprendre son travail et, s'il y a lieu, de l'incapacité de l'employé.
- 19.02 La Ville peut faire examiner l'employé par un médecin de son choix, aussi souvent qu'elle le désire. Ce qui précède ne doit pas être interprété comme limitant ou restreignant le droit de la Ville de vérifier ou de faire vérifier de toute autre façon, à ses frais, l'état de l'employé absent.
- 19.03 L'employé victime de l'accident subi ou de la maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions a, si possible, le choix de l'hôpital où il désire être traité; dans le cas où il ne peut exprimer ce choix avant d'être transporté à un hôpital, il doit accepter l'hôpital choisi par la Ville.
- 19.04 Sur demande, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat, avant de quitter son travail, et ensuite, afin de remplir l'avis d'accident et de réclamation exigé par la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail, se rapporter à l'Hôtel de Ville dans les deux (2) jours ouvrables de tout accident, en autant que la chose est possible.
- 19.05 Dans les cas où à la suite d'une maladie contractée ou d'un accident subi dans l'exercice de ses fonctions, un employé demeure avec une incapacité partielle permanente, la Ville s'engage à le garder à son emploi si un emploi est alors disponible et si l'employé est capable de remplir ledit emploi. Il jouit alors des conditions de travail attachées à cet emploi.

ARTICLE 19 - (suite)

- 19.06 Sous réserve de toute subrogation légale, l'employé doit céder à la Ville les droits qu'il peut avoir contre les personnes responsables de la maladie contractée ou de l'accident subi dans l'exercice de ses fonctions, ceci jusqu'à concurrence de la différence entre le plein salaire que lui a versé la Ville et la compensation perçue par cette dernière en vertu du deuxième paragraphe de la disposition 19.01.
- 19.07 Si un employé a reçu des sommes d'argent en vertu des dispositions du présent article et qu'il est établi par la suite qu'il ne s'agissait pas d'un accident ou d'une maladie visé par ledit article, l'employé doit rembourser les sommes perçues. Il peut cependant rembourser la Ville en utilisant les bénéfices auxquels il a droit en vertu du régime d'assurance-salaire.

ARTICLE 20 - ASSURANCE SALAIRE ET INDEMINTE DE MALADIE

- 20.01 La Ville s'engage à maintenir en vigueur le régime d'assurance-salaire actuel et à payer la prime totale de ce régime, ceci pour la durée de la présente convention.
- 20.02 La Ville s'engage à remettre à la Fraternité une (1) copie du plan d'assurance-salaire en vigueur ou de tout autre plan d'assurance salaire qui pourrait être subséquentement accepté par la Ville et la Fraternité.
- 20.03 Dans les cas d'absence en maladie d'une durée de dix (10) jours ou plus, la Ville rembourse à l'employé, au taux stipulé au régime d'assurance-salaire, les jours de carence prévus à ce régime.
- Pour toute autre absence en maladie, la Ville rembourse à l'employé un maximum annuel de six (6) jours, ceci au taux stipulé au régime d'assurance-salaire.
- Lorsque ces six (6) jours ne sont pas utilisés en totalité, les jours non utilisés sont alors payables à la fin de chaque année.
- 20.04 Sur demande, l'employé doit fournir dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent l'heure où il doit entrer au travail, un certificat médical ou une attestation écrite, indiquant la nature exacte de la maladie et la date probable de son retour au travail. L'employé doit fournir un certificat médical sur demande de la Ville dans les cas douteux.

ARTICLE 20 - (suite)

- 20.05 Dans tous les cas, la Ville peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix, et aussi souvent qu'elle le désire. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail.

ARTICLE 21 - CONGES SPECIAUX

- 21.01 Tout employé peut s'absenter de son travail sans perte de salaire dans les cas suivants et pour le temps mentionné:
- a) lors de son mariage: trois (3) jours;
 - b) lors du mariage d'un enfant: le jour du mariage;
 - c) lors du décès du conjoint: sept (7) jours;
 - d) lors du décès du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une soeur: trois (3) jours;
une quatrième journée est accordée si elle est nécessaire pour assister aux funérailles;
 - e) lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du beau-père, de la belle-mère: deux (2) jours;
 - f) lors du décès d'un grand-parent, d'un grand-parent du conjoint, du gendre, de la bru: le jour des funérailles ainsi que le lendemain ou la veille desdites funérailles.
 - g) lors de la naissance d'un enfant: le jour de la naissance ou le jour de la sortie de la mère de l'hôpital ainsi que le jour du baptême.

Sauf quant à l'alinéa a), si l'évènement a lieu à plus de deux cents (200) milles des limites de la Ville, l'employé a droit à une (1) journée additionnelle à ce que prévu à la présente disposition.

Dans les cas visés aux alinéas d) et e), les jours sont accordés durant la période allant de la date du décès à la date des funérailles inclusivement; dans le cas visé à l'alinéa c), les jours sont accordés à compter de la date du décès.

Sauf quant à l'alinéa a), les jours ci-haut ne sont payés à l'employé que s'ils coïncident avec des jours ouvrables pour ledit employé.

ARTICLE 21 - (suite)

- 21.02 Dans le cas du décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, et dans le cas de la naissance d'un enfant, l'employé peut s'absenter de son travail pour une période additionnelle de cinq (5) jours ouvrables mais sans solde, ou utiliser en cette circonstance cinq (5) jours de vacances qui lui sont soustraits lors de sa prochaine période de vacances.
- 21.03 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, l'employé doit fournir, sur demande du Directeur, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 21.04 Le ou les jours de congé prévus dans le présent article ne sont pas accordés s'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de congé ou de vacances payés, inscrits dans la présente convention.
- 21.05 Dans tous les cas prévus au présent article, l'employé doit prévenir le Directeur avant son départ.

ARTICLE 22 - PROTECTION ET BIEN ETRE DE L'EMPLOYE

- 22.01 La Ville doit prendre les mesures prévues par la Loi pour la sécurité et la santé de ses employés.
- 22.02 La Ville doit fournir les moyens de protection et tout autre outillage requis par la loi dans le but de protéger les employés contre les blessures.
- 22.03 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible, pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés.
- 22.04 Dans les cas d'accidents, la Ville s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin, et à les payer pour la balance de leur journée de travail si l'employé est alors incapable de reprendre normalement son travail.
- 22.05 La Ville s'engage à voir à ce que les véhicules du Service soient en bon état de fonctionnement.
- 22.06 La Ville conserve le privilège d'exiger à ses frais de tout employé couvert par cette convention, si elle le juge nécessaire, de subir un examen médical et physique périodique chez un médecin désigné à cette fin par la Ville.

ARTICLE 22 - (suite)

- 22.07 Les employés doivent faire l'entretien journalier des locaux du Service. Pour le surplus, la Ville voit à pourvoir à l'entretien desdits locaux et à les maintenir en bon état de propreté.
- Les employés ne sont pas tenus de voir au lavage des véhicules du Service.
- 22.08 Entre 21:00 heures et 06:00 heures, la Ville doit assigner deux (2) employés sur chaque auto-patrouille mais peut, au cours de cette période, ajouter une ou plusieurs autos-patrouille de prévention auxquelles un (1) seul employé est assigné.
- L'employé au volant d'une auto-patrouille de prévention au cours de la période ci-haut mentionnée n'est pas dans l'obligation de quitter sa voiture pour fins d'enquêtes ou d'arrestation avant que du renfort lui soit parvenu, soit d'une auto-patrouille ou d'une auto-patrouille de prévention.
- 22.09 Les employés ne sont pas obligés de procéder au transport des animaux errants, morts, blessés ou malades dans les limites de la Ville.
- 22.10 Sauf dans les cas de négligence grossière, malice et/ou mauvaise foi, la Ville ne peut exiger d'un employé qu'il rembourse ou qu'il paie les dommages matériels qui pourraient être causés à un véhicule du Service ou à une tierce personne à la suite d'un accident survenu pendant que l'employé était dans l'exercice de ses fonctions.
- 22.11 Dans tous les cas où un employé serait poursuivi en justice par suite d'actes résultant de l'exercice de ses fonctions, la Ville s'engage à lui assurer une défense pleine et entière, même dans le cas où il est considéré agissant comme policier ou agent de la paix et à l'indemniser de toute condamnation résultant d'un jugement. Cependant, l'employé a droit d'adjoindre au procureur choisi par la Ville son propre procureur à ses frais.

ARTICLE 23 - MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIERS

- 23.01 Aucune note ou remarque défavorable ne peut être invoquée contre un employé, à moins que cet employé n'en ait été avisé par écrit à l'époque où s'est produit l'événement et qu'il ait eu l'occasion de se faire entendre et de se défendre.

ARTICLE 23 - (suite)

- 23.02 L'employé doit être avisé par écrit du fait reproché au moins vingt-quatre (24) heures avant la comparution; l'heure et la date de la comparution devant également lui être indiquées.
- 23.03 L'employé ainsi convoqué devant l'autorité compétente peut se faire assister d'un représentant dûment autorisé par la Fraternité.
- 23.04 Tout employé non satisfait de la mesure disciplinaire qui lui est imposée peut se prévaloir de la procédure de règlement de griefs. Il appartient alors à la Ville de prouver que la mesure disciplinaire est juste et équitable, selon les circonstances.
- 23.05 Tout employé convoqué en raison d'une mesure disciplinaire est tenu de comparaître, même en dehors de ses heures de travail. S'il s'agit d'un employé en service sur une équipe de soir ou de nuit, il ne peut être forcé de comparaître qu'après un repos de huit (8) heures.
- 23.06 Chaque employé a le droit de consulter son dossier personnel aux archives du Service.
- 23.07 L'obligation de la preuve incombe à la Ville dans les mesures disciplinaires.
- 23.08 Tout employé régi par la présente convention peut, s'il le désire, connaître les raisons et les motifs de son renvoi ou de sa suspension.
- 23.09 Toute réprimande écrite est retirée du dossier de l'employé douze (12) mois après qu'elle y ait été versée, à la condition que l'employé en cause n'ait fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire durant ces douze (12) mois; il est bien entendu qu'une réprimande écrite constitue une mesure disciplinaire.
- Toute suspension de cinq (5) jours ou moins est rayée du dossier de l'employé dix-huit (18) mois après son imposition, à la condition que l'employé en cause n'ait fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire durant ces dix-huit (18) mois.
- Toute suspension de plus de cinq (5) jours mais de moins d'un (1) mois est rayée du dossier de l'employé trois (3) ans après son imposition, à la condition que l'employé en cause n'ait fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire durant ces trois (3) ans.
- Toute suspension de plus d'un (1) mois est rayée du dossier de l'employé cinq (5) ans après son imposition, à la condition que l'employé en cause n'ait fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire durant ces cinq (5) ans.

ARTICLE 24 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 24.01 La Ville s'engage à maintenir en vigueur le régime d'assurance collective actuel et à payer cinquante pour cent (50%) de la prime de ce régime, ceci pour la durée de la présente convention.
- 24.02 La Ville s'engage à remettre à la Fraternité une (1) copie du plan d'assurance collective en vigueur ou de tout autre plan d'assurance collective qui pourrait être subséquentement accepté par la Ville et la Fraternité.
- 24.03 Dans les quarante-cinq (45) jours de la signature des présentes, les parties conviennent de renégocier les régimes d'assurances collectives et actuellement en vigueur, en vue de changements ou d'améliorations sur l'ensemble de l'assurance collective et les assurances salaires.

ARTICLE 25 - CAISSE DE RETRAITE

- 25.01 Le fonds de pension actuel est maintenu en vigueur pour la durée de la présente convention.
- 25.02 Toute modification au fonds de pension actuel doit être acceptée par la Ville et la Fraternité avant d'être mise en vigueur.
- 25.03 Il est convenu entre la Ville et la Fraternité que les deux (2) employés de la Ville devant représenter les membres de la Caisse de Retraite de la Ville de Val d'Or à la Commission d'Administration de ladite caisse, sont nommés par élection au cours d'une assemblée des membres de la Caisse de Retraite, après convocation. Les employés nommés doivent obligatoirement être membres de la Caisse de Retraite.

ARTICLE 26 - UNIFORMES ET EQUIPEMENT

- 26.01 Sous réserve des dispositions qui suivent, la Ville fournit aux employés les uniformes et articles nécessaires à l'accomplissement de leur devoir, tel que requis par la Ville et apparaissant à l'annexe "B" de la présente convention.
- 26.02 Les remplacements requis, quant aux uniformes et pièces de vêtement, se font le 1er juin pour les vêtements d'été et le 1er octobre pour les vêtements d'hiver.

ARTICLE 26 - (suite)

- 26.03 Tous les uniformes, pièces de vêtements et articles fournis par la Ville restent la propriété de la Ville.
- 26.04 Il est strictement défendu à un employé de vendre tout uniforme, pièce de vêtement ou article fournis par la Ville. Toute employé qui quitte le Service doit retourner à la Ville tous et chacun des derniers uniformes, pièces de vêtement et articles qui lui ont été fournis par la Ville, à défaut de quoi, la Ville retient sur toutes sommes qu'elle peut devoir à tel employé un montant équivalent au coût des uniformes, pièces de vêtement ou articles non retournés.
- 26.05 Dans tous les cas où des uniformes, pièces de vêtement ou articles sont perdus ou volés, l'employé est tenu de les remplacer à ses propres frais par des uniformes, pièces de vêtement ou articles de même fabrication et de même qualité, à moins qu'il puisse démontrer, à la satisfaction du Directeur, dans un délai de trente (30) jours, que la perte ou le vol n'est pas dû à sa négligence.
- 26.06 Si, dans l'exercice de ses fonctions, un employé détériore ou déchire quelque partie de son uniforme ou de ses habits civils, la Ville s'engage, sur recommandation du Directeur, à payer le coût des réparations nécessaires.
- 26.07 Tout employé appelé au travail en civil a droit à une allocation vestimentaire de trois dollars vingt-cinq (3,25\$) par jour de travail jusqu'à un maximum de six cent cinquante (650,00\$) dollars. Pour se prévaloir de ce droit, l'employé doit se soumettre aux conditions suivantes:
- faire en autant que possible ses achats chez un marchand de Val d'Or;
 - dans tous les cas, présenter à la Ville pour paiement, une facture détaillée.

ARTICLE 27 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 27.01 Les classifications et les taux de salaires minima hebdomadaires des employés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe "C" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 27.02 Tous les constables permutent d'une classe à une autre à leur date d'anniversaire d'entrée en service.

ARTICLE 27 - (suite)

- 27.03 Tous les employés régis par la présente convention reçoivent, à compter du 1er janvier 1983 ou de la date de leur engagement si elle est ultérieure au 1er janvier 1983, l'allocation de service qui est incorporée à leur traitement annuel et comporte tous les avantages et bénéfices de l'échelle de traitement à laquelle est ajoutée:
- après cinq (5) ans de service: 66,00\$ additionnels par année;
 - après dix (10) ans de service: 132,00\$ additionnels par année;
 - après quinze (15) ans de service: 198,00\$ additionnels par année;
 - après vingt (20) ans de service: 264,00\$ additionnels par année;
 - après vingt-cinq (25) ans de service: 330,00\$ additionnels par année;
- 27.04 A compter du 1er janvier 1983, une prime de trente cents (0.30\$) l'heure est payée pour toute heure de travail effectuée entre minuit et 08:00 A.M., sauf si le policier est rémunéré en temps supplémentaire.

ARTICLE 28 - DIVERS

- 28.01 Si la Ville est condamnée par un jugement à rembourser à un employé un montant retenu sur son salaire en vertu de l'article 5.04, la Fraternité rembourse à la Ville ledit montant.
- 28.02 Dans l'exercice des droits qui lui sont reconnus par l'article 3.01, la Ville convient que toute mesure ou sanction disciplinaire à l'égard d'un employé régi par les présentes doit se fonder sur une cause juste et raisonnable.
- 28.03 La Ville fournit à chaque employé aussitôt sa période d'essai terminée une carte d'identification portant la photographie de l'intéressé et la signature du Directeur.
- 28.04 Les employés, lorsque requis, agissent comme pompiers de la Ville et, dans ce cas, la présente convention s'applique intégralement.
- 28.05 Suite à l'abolition depuis le 1er mai 1971 du grade de caporal et à la sentence arbitrale datée de Montréal le 21 août 1972, la Ville et la Fraternité conviennent, avec l'assentiment de l'ex-caporal Pierre Lessard, que ce dernier soit, pour la durée de la présente convention, classé "constable 5ième année" et rémunéré au taux de salaire prévu pour le sergent.

ARTICLE 28 - (suite)

- 28.06 a) Les dépenses occasionnées à un employé dans l'accomplissement de son travail ou à l'occasion d'un voyage pour la Ville sont défrayées par la Ville, sur présentation de preuves de dépenses justifiées et approuvées par le Directeur.
- b) Dans le cas de cours suivis à l'Institut de Police de Nicolet, à la demande du Directeur, les frais raisonnables de repas seront remboursés à l'employé, si tel employé n'a pas la possibilité de prendre ses repas à l'Institut de Police.
- 28.07 Il est prohibé à tout employé:
1. d'exécuter un travail, pour qui que ce soit, qui est incompatible et/ou inconciliable avec son statut d'employé de la Ville de Val d'Or, de policier et/ou d'agent de la paix;
 2. d'exercer tout commerce ou industrie ou toute activité commerciale ou industrielle qui est incompatible et/ou inconciliable avec son statut d'employé de la Ville de Val d'Or, de policier et/ou d'agent de la paix.
- 28.08 Conformément à la teneur de la résolution adoptée par le Conseil de Ville le 18 octobre 1976, l'employé doit, comme condition d'emploi, avoir son domicile dans les limites territoriales de la Ville.
- 28.09 Lors du renouvellement des voitures-patrouilles existantes, des sièges 50-50 seront installés à l'avant ainsi qu'un écran protecteur entre les sièges avant et arrière.

ARTICLE 29 - FORMATION POLICIERE

- 29.01 Tout employé embauché par la Ville depuis le 1er mai 1977 ou après la date de signature de la présente convention et qui, aux termes des règlements adoptés en vertu de la Loi de Police, est tenu de suivre le cours de formation policière à l'Institut de Police du Québec ou à une école approuvée par le Lieutenant-Gouverneur en Conseil, bénéficie, pour la période dudit cours, du salaire hebdomadaire prévu selon l'annexe "C" ci-jointe; il est bien entendu, nonobstant toute autre disposition de la présente convention, que cet employé ne reçoit alors aucun des autres bénéfices stipulés à ladite convention mais bien seulement ce salaire hebdomadaire.

ARTICLE 29 - FORMATION POLICIERE

29.01 L'employé visé par le paragraphe qui précède peut, lors de son engagement ou, quant à tout employé embauché depuis le 1er mai 1977, dans les quinze (15) jours suivant la date de signature de la présente convention, être requis de souscrire à un engagement de demeurer au service de la Ville pendant une période déterminée, ceci avec obligation de rembourser les sommes versées par la Ville pour les frais des cours ci-haut et à titre de salaires advenant violation de tel engagement.

Il est entendu que la Ville convient de se conformer au règlement no 7 de la Commission de Police quant au délai y prévu pour l'inscription, à l'Institut de Police du Québec ou à une école approuvée par le Lieutenant-Gouverneur en Conseil, de tout employé visé à la présente disposition.
29.01.

ARTICLE 30 - DUREE DE LA CONVENTION

30.01 La durée de la convention est de deux (2) ans, du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1984.

ARTICLE 31 - RETROACTIVITE

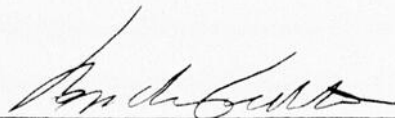
31.01 Les salaires, y compris le surtemps, sont payables rétroactivement au 1er janvier 1983.

31.02 Il est entendu entre les parties que lorsque la convention actuelle est échue pour les négociations d'un nouveau contrat de travail, la présente continue de s'appliquer intégralement jusqu'à la date de la signature de la nouvelle convention collective.


31.03 Un montant forfaitaire de deux cents dollars (200,00\$) sera accordé à chaque employé couvert par la présente convention à l'emploi de la Ville depuis le premier (1er) janvier 1983 et en service lors de la signature des présentes.

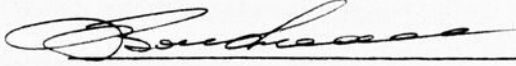
Et les parties ont signé; en dix (10) exemplaires, en la Ville de Val d'Or,
Ce treizième (13ième) jour de janvier 1984.

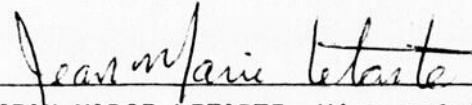
VILLE DE VAL D'OR

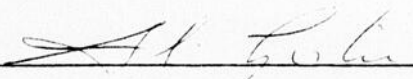

ANDRE PELLETIER, Maire

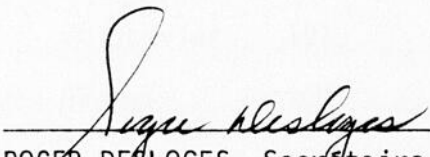
UNION DES POLICIERS DE VAL D'OR


THEODORE JETTE, Président


LIONEL BOUDREAU, directeur
général adj. & Directeur
du personnel.


JEAN-MARIE LETARTE, Vice-président


ME ALAIN LORTIE, Négociateur


ROGER DESLOGES, Secrétaire-trés.



LISTE OFFICIELLE DES EMPLOYES REGULIERS ET LEUR ANCIENNETE

Lucien Bertrand	29 février	1952
Jean-Marc Rancourt	09 mai	1955
Pierre Lessard	05 mars	1958
Ted Jetté	31 août	1966
Daniel Huard	16 juillet	1967
Serge Bernier	17 juin	1969
Gilles Massicotte	02 février	1970
Gyll Gagné	22 janvier	1973
François Gargano	26 mars	1973
Yvon Falardeau	08 octobre	1973
Jean-Marie Letarte	27 mai	1974
Alain Ladouceur	30 juillet	1974
Réjean Cadrin	06 janvier	1975
Michel Charron	05 mai	1975
Roger Desloges	15 mai	1975
Maurice Binette	29 septembre	1975
Michel Cossette	29 septembre	1975
Gilles Duff	07 novembre	1975
Réal Cotten	02 février	1976
Bernard Raymond	20 juillet	1978
Lionel Ross	10 août	1978
Gaëtan Cloutier	21 août	1978
Pierre Tremblay	09 juillet	1980
Daniel J. Huard	10 juillet	1980

UNIFORMES, PIECES DE VETEMENT ET ARTICLES

La Ville fournit à tout employé les uniformes, pièces de vêtement et articles suivants et procède au remplacement de ceux-ci au besoin, sur présentation et remise des items à remplacer:

- 4 chemises, manches courtes
- 4 chemises, manches longues
- 4 T-shirts
- 3 cravates
- 2 paires de chaussures (souliers ou bottines)
- 1 paire de gants de cuir noir
- 1 paire de mitaines
- 1 képi troué avec bande
- 1 couvert de caoutchouc d'été
- 1 paire de caoutchouc d'été
- 1 paire de couvre-chaussures d'hiver
- 1 uniforme (1 tunique, 2 pantalons d'été et 2 pantalons complet d'hiver)
- 1 par-dessus d'hiver (thermos jacket)
- 1 casque en fourrure
- 1 garcette
- 1 imperméable
- 1 étui à revolver
- 2 insignes (badge)
- 1 revolver
- 1 sifflet
- 1 cordon pour sifflet
- 1 étui de poche pour insigne
- 1 insigne képi
- 1 paire de menottes
- 1 foulard
- 1 jacket d'été

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

<u>Classifications</u>	<u>SALAIRES</u>			
	1983		1984	
<u>CONSTABLES</u>	<u>HEBDO</u>	<u>ANNUEL</u>	<u>HEBDO</u>	<u>ANNUEL</u>
0 à 6 mois	405,58	21 090,16	425,86	22 144,72
6 à 12 mois	440,33	22 897,16	462,35	24 042,20
2ième année	475,10	24 705,20	498,85	25 940,20
3ième année	509,86	26 512,72	535,35	27 838,20
4ième année	544,63	28 320,76	571,86	29 736,72
5ième année	579,40	30 128, 80	608,37	31 635,24
SERGEANT	625,74	32 538,48	657,03	34 165,56
DETECTIVE	625,74	32 538,48	657,03	34 165,56
SGT-DETECTIVE	648,92	33,743,84	681,37	35 431,24

TAUX HORAIRE = Salaire hebdomadaire
40 heures

CANADA
PROVINCE DE QUEBEC
DISTRICT DE QUEBEC

NO-DI6210-07103-337

'84 FEB-2 11:12

CONSEIL D'ARBITRAGE
QUEBEC, le 19 janvier
mil neuf cent quatre-vingt-quatre

DIFFEREND SURVENU
- entre -
LA VILLE DE VAL D'OR
Ci-après appelée: "LA VILLE"
- et -
L'UNION DES POLICIERS DE VAL
D'OR
Ci-après appelée: "LA FRATERNITE"

PRESIDENT: JEAN-GUY MICHAUD, C.R.I.
MEMBRE: ME JEAN BEAULIEU
MEMBRE: RAOUL FORTIER

SA 84 02 020 _____

NO DOSSIER:
DATE DEPOT:

ENCE ARBITRALE

Procureurs: Me Alain Lortie
représentant "LA VILLE"

Monsieur Guy Marcil
représentant "LA FRATERNITE"

GREFFIER: ANDRE PLANTE

Jean-Guy Michaud, c.r.i. Arbitre des Grieps

NOTES PRELIMINAIRES:

1. Il s'agit d'un différend entre une corporation municipale et une association de salariés accréditée pour représenter ses policiers déferé par le ministre à un conseil d'arbitrage à la demande d'une partie, conformément aux dispositions de l'article 94 du Code du travail (L.R.Q., c. C-27).
2. Conformément aux autres dispositions applicables dudit Code du travail, le présent conseil d'arbitrage a été composé et nommé par le ministre le 16 octobre 1983.
3. Le 18 octobre 1983, de consentement des parties, le greffier a convoqué les parties pour procéder à l'instruction du différend les 21 novembre 1983, 5 décembre 1983, 12 et 17 janvier 1984.
4. Le 5 décembre 1983, les membres du conseil d'arbitrage ont prêté serment de rendre sentence selon l'équité et la bonne conscience avant d'agir.
5. Conformément aux dispositions de l'article 90 du Code du travail, le ministre a accordé un délai supplémentaire au conseil pour rendre sentence, lequel a été prolongé à nouveau dans l'intérêt de la justice et des parties aux requêtes du président.
6. Le 17 janvier 1984, le présent conseil d'arbitrage a été avisé par écrit de l'entente des parties sur toutes les questions faisant l'objet du différend.

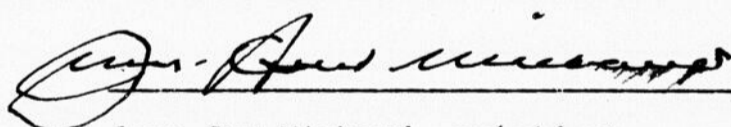
MOTIFS ET SENTENCE

Le présent conseil d'arbitrage ayant été avisé par écrit de l'entente des parties sur toutes les questions faisant l'objet du présent différend;

Le présent conseil d'arbitrage ayant été avisé par écrit que le 13 janvier 1984 intervenait entre les parties une nouvelle convention collective de travail du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984;

Le présent conseil d'arbitrage ayant été avisé par écrit que deux (2) copies de ladite convention collective ont déjà été transmises au service de la conciliation et de l'arbitrage du ministère du travail;

Par ces motifs, le présent conseil d'arbitrage consigne l'accord des parties sur toutes les questions qui faisaient l'objet dudit différend, et donne acte de règlement total du différend dont il avait été saisi.



Jean-Guy Michaud, président

Me Jean Beaulieu, membre

Raoul Fortier, membre.