

05206-8

C.A.E. 9510 NO.CONV. 52068
AFFIL. 11 NB.EMPL. 4
EMP.COUV.13 ET.GEOD. 63170 61
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M15151001
DATE ENR.840829



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

DÉPÔT

Dépôt N

--	--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

05206-8

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-15151-01
	Date	Signature	Reception	Durée		
	84-05-11	84-05-18	84-01-01	85-12-31		4

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant La Fraternité des Policiers de Lorraine 644 Pierre Dubeau St-Eustache, QC. J7R 5J8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Ville de Lorraine Att: M. Roger Lepage, dir. gén. 33 boul. de Gaulle Lorraine, QC. J6Z 3W9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-09</u> Activité <u>9510 (11)</u> Affiliation <u>7</u>

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

- Dans votre dossier au Ministère, l'adresse de l'employeur figure comme suit: 100 GRANDE COTE, LORRAINE, QC. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-06-28

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre :

VILLE DE LORRAINE

Et :

LA FRATERNITE DES POLICIERS DE LORRAINE

1er JANVIER 1984 au 31 DECEMBRE 1985

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u> <u>NUMERO</u>	<u>PAGE</u> <u>NUMERO</u>
1 BUT DE LA CONVENTION.....	1
2 JURIDICTION ET DROITS DE GERANCE.....	1
3 DEFINITIONS.....	1 & 2
4 RETENUE OBLIGATOIRE DES COTISATIONS DE LA FRATERNITE....	2 & 3
5 ARRET DE TRAVAIL.....	4
6 ANCIENNETE.....	4 & 5
7 CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL.....	5, 6 & 7
7.01 - Promotions.....	5
7.07 - Affectations.....	6
7.08 - Semaine & Heure de travail.....	6
7.14 - Permis d'absence.....	6 & 7
7.15 - Absence sans permission.....	7
7.16 - Affichage d'avis.....	7
7.18 - Droits acquis.....	7
8 TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	7, 8 & 9
9 JOURS FERIES.....	9
10 CONGES.....	10, 11 & 12
10.01 - Congés annuels.....	10
10.11 - Congés spéciaux.....	11
11 ASSURANCE GROUPE.....	12
12 TRAITEMENT EN CREDIT DE MALADIE.....	12, 13 & 14
12.02 - Assurance indemnité hebdomadaire	12
13 MALADIES & ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	14
14 METHODES DE REGLEMENT DES GRIEFS & ARBITRAGE.....	14, 15 & 16
14.01 - Définition.....	14
14.02 - Présentation des griefs.....	15
14.03 - Méthode de règlement.....	15
14.04 - Arbitrage.....	15
14.05 - Arbitrage.....	16
14.06 - Frais d'arbitrage.....	16
14.07 - Règlement sans arbitrage.....	16
14.08 - Renvoi au Conseil.....	16

15	CLASSIFICATIONS & SALAIRES.....	16 & 17
	15.01 - Classifications & Salaires	16
	15.04 - Jour de Paie.....	17
16	PIECES D'UNIFORMES, EQUIPEMENT, PERMIS DE CONDUIRE & PRATIQUES DE TIR.....	17
	16.01 - Pièces d'uniformes.....	17
	16.02 - Vérification armes à feu..	17
	16.03 - Permis de conduire.....	17
	16.04 - Pratiques de tir.....	17
17	REORGANISATION DU TERRITOIRE.....	18
18	COMITE DES RELATIONS PATRONALES SYNDICALES.....	18
19	DUREE DE LA CONVENTION.....	19
ANNEXE	"A" LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES REGULIERS DE LA VILLE AU SERVICE DE LA POLICE.....	20
ANNEXE	"B" CLASSIFICATIONS & SALAIRES.....	21

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de cette convention est de consigner par écrit les clauses qui régiront les conditions d'emploi, de travail et de salaire telles qu'elles résultent de leur négociation collective et auxquelles la Ville et la Fraternité devront se conformer.

1.02 Cette convention a aussi pour but de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre la Ville de Lorraine et ses employés, d'établir et de maintenir les conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, de régler à l'amiable de la façon ci-après déterminée les griefs qui peuvent surgir de temps à autre.

ARTICLE 2 - JURIDICTION & DROITS DE GERANCE.

2.01 La Ville reconnaît la Fraternité comme le seul agent négociateur et mandataire des employés du service de la Police, assujettis au certificat d'accréditation décerné à la Fraternité par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec en date du 19 Mai, 1971, en matière de salaires et de conditions de travail.

2.02 Rien dans la présente convention ne doit limiter la Ville dans l'exercice de son rôle de gérance en vertu de laquelle elle aura entre autre chose, le droit d'engager de nouveaux employés et de diriger le personnel, de décider des promotions ou de rétrogradations des employés, d'imposer des sanctions, de suspendre et de congédier pour cause et de demander aux employés d'observer les règles et règlements de la Ville qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 - DEFINITIONS

3.01 Pour les fins d'application de la présente convention, les mots "EMPLOYES REGULIERS" désignent tout employé qui aura complété à la satisfaction de son employeur, une période d'essai de six (6) mois de service continu, avoir comme constable prêté le serment d'office prévu par la Loi et ayant été nommé employé régulier par résolution du Conseil de la Municipalité.

3.02 Les mots "EMPLOYES A L'ESSAI OU RECRUES" désignent tout nouvel employé n'ayant pas complété la période d'entraî-
nement de six (6) mois et n'ayant pas prêté le serment
d'office comme constable, prévu par la Loi et n'ayant
pas été nommé "EMPLOYE REGULIER" par le Conseil de la Mu-
nicipalité. Ces salariés n'ont pas droit aux bénéfices
de la présente convention, sauf pour ce qui a trait aux
dispositions relatives aux salaires, aux heures de travail,
aux jours fériés et temps supplémentaire.

3.03 Le terme "CONSTABLE SPECIAL" désigne tout salarié embauché
de façon occasionnelle ou intermittente pour répondre à
certaines situations particulières; tel policier n'est
pas assujetti aux dispositions de la présente convention.

3.04 La Ville s'engage à ne pas utiliser la classification des
constables spéciaux de façon à diminuer directement ou in-
directement le nombre d'emplois de policiers réguliers.

3.05 Afin de faciliter l'application de la présente clause, la
Ville informe tout nouvel employé, dès son engagement, de
statut quant aux définitions ci-haut décrites. Sur demande
la Ville fournit à la Fraternité tous les renseignements
concernant l'amplification des susdites définitions.

3.06 CONJOINT

"Conjoint": l'homme et la femme:

a) qui sont mariés et cohabitent; ou

b) qui vivent ensemble maritalement et qui:

i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis
un (1) an si un enfant est issu de leur union; et

ii) sont publiquement représentés comme conjoints;

ARTICLE 4 - RETENUE OBLIGATOIRE DES COTISATIONS DE LA FRATERNITE

4.01 Dans la mesure où la Loi lui permet, la Ville retiendra sur
la feuille des salaires de chaque paie un montant équivalent
aux cotisations hebdomadaires, de la Fraternité pour chaque
employé régi par la présente convention collective de travail
sous réserve des conditions et exceptions indiquées ci-dessous.

- 4.02 Les déductions commenceront à la première paie du mois civil suivant l'entrée d'un employé au service de la Ville.
- 4.03 Les déductions de salaire aux fins de l'impôt sur le revenu, de l'assurance-chômage, la déduction des sommes échues et dûes à la Ville, les déductions prescrites par l'assurance-maladie, le régime des rentes et toutes autres déductions légales actuelles ou futures devront être faites avant la retenue des cotisations de la Fraternité.
- 4.04 Si le salaire net d'un employé apparaissant sur la feuille de paie d'une semaine quelconque, après soustraction des retenues indiquées ci-dessus, est insuffisant pour permettre la déduction du plein montant de la cotisation de la Fraternité, la Ville devra déduire cette cotisation du salaire de cet employé d'une paie subséquente.
- 4.05 La Ville ne sera pas tenue comptable ou responsable, financièrement ou autrement, envers la Fraternité ou envers n'importe quel employé, de toute omission de déduction ou remise erronée ou inexacte. Cependant, lorsque la chose sera possible, de telles erreurs devront être rectifiées par les redressements subséquents. Il est entendu et convenu que la Fraternité tiendra la Ville indemne et à couvert de toute réclamation qui pourrait être faite par un ou des employés au sujet de montants retenus sur les salaires selon les dispositions des présentes.
- 4.06 Le montant total des cotisations déduites des feuilles de paie hebdomadaires devra être envoyé à la Fraternité (à l'attention du Trésorier), avec une liste des employés pour lesquels la cotisation a été retenue, le ou avant le 15ième jour du mois suivant le mois pour lequel les retenues ont été faites.
- 4.07 Pourra devenir membre de la Fraternité, tout employé éligible selon la constitution et qui remplit toutes les conditions imposées uniformément à tous les candidats. Aucun membre ne sera refusé pour des raisons de race, d'origine ethnique, de couleur ou de religion.

ARTICLE 5 - ARRET DE TRAVAIL

5.01 Il est convenu qu'il n'y aura ni grèves, ni débrayages, ni contregrèves, ni assemblées générales de tous les employés régis par la présente convention, qui constitueraient un arrêt de travail, ni aucune autre interruption du travail pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 6 - ANCIENNETE

6.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années en mois et en jours de service à la Ville, de tout employé régi par les présentes.

6.02 L'ancienneté s'acquiert après l'obtention de statut d'employé régulier. Après cette période, l'ancienneté de tout employé est rétroactive à compter du premier jour au dernier emploi au service de la Ville.

6.03 La liste d'ancienneté des policiers au service de la Ville, à la date de signature de cette convention, apparaît à l'annexe "A" de cette convention. La Ville s'engage à mettre cette liste à date à tous les ans, au premier (1er) Janvier. Une copie de cette liste sera transmise à la Fraternité et affichée au lieu de travail.

6.04 La preuve de toute erreur alléguée dans la liste d'ancienneté doit être présentée par écrit dans les soixante (60) jours qui suivent la date d'affichage de cette liste. Lorsque la preuve de l'erreur est faite par un employé ou son représentant, cette erreur sera corrigée et l'ancienneté ainsi établie, s'appliquera.

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

1. s'il quitte volontairement son emploi;
2. s'il est congédié pour causes;
3. s'il ne se présente pas au travail et ne donne pas dans les quatorze (14) jours qui suivent le début de son absence une raison suffisante pour la motiver; en cas de maladie ou accident autre qu'une maladie contractée ou un accident subi dans l'exercice de ses fonctions, la période sera de vingt-quatre (24) mois.

6.06 Un employé ayant de l'ancienneté, qui est appelé à occuper un emploi exclus de l'unité de négociation conserve son ancienneté et continue de l'accumuler tant et aussi longtemps qu'il est au service du département de la police de la Ville. S'il est appelé à un emploi inclus dans l'unité de négociation, il peut exercer ses droits d'ancienneté.

6.07 Pour les fins d'application des dispositions du présent article, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par la Ville ne constituent pas un interruption de service.

ARTICLE 7 - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

7.01 PROMOTIONS

Les promotions seront fondées sur l'efficacité et la compétence des candidats. Si la compétence et l'efficacité de plusieurs candidats sont jugées égales par le Chef de Police, l'ancienneté prévaudra.

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

7.03 Tout employé régulier régi par la présente convention aura le droit de poser sa candidature lorsque des promotions ou nominations seront déclarées vacantes. La Ville s'engage à afficher, par écrit, les fonctions vacantes ou nouvelles fonctions régies par cette convention, et cela, pendant quinze (15) jours.

7.04 Toutes les promotions au poste nouveau ou vacant seront faites sous réserve d'une période d'essai de six (6) mois.

7.05 Après la période d'essai de six (6) mois, l'employé est confirmé dans son nouveau grade après quoi il ne peut être rétrogradé que pour une cause disciplinaire juste et suffisante ou pour cause d'incompétence, le fardeau de la preuve incombant à la Ville dans les deux cas.

7.06 Le policier promu reçoit immédiatement le salaire rattaché à sa nouvelle fonction.

7.07 AFFECTATIONS

La Ville se réserve le droit d'affecter des employés aux postes nouveaux ou vacants, par promotion temporaire pour une période maximum de trois (3) mois. La période de travail comptera pour une partie de la période d'essai requise pour le poste occupé temporairement, en vertu de l'article 7.01.

7.08 SEMAINE ET HEURE DE TRAVAIL

La semaine régulière de travail pour chaque employé sera de quarante (40) heures en moyenne, réparties en jours de huit (8) heures consécutives selon la cédule établie et affichée vingt-huit (28) jours à l'avance par le Chef de Police.

7.09 Cette cédule doit, en autant que possible, être équitable pour tous en matière de congés de fin de semaine.

7.10 Les heures de travail déterminées par la présente convention pourront être changées ou modifiées temporairement par le Chef de Police en cas d'urgente nécessité ou de circonstances exceptionnelles.

7.11 Les heures régulières de travail des recrues seront réparties à la discrétion du Chef de Police.

7.12 Il sera accordé à chaque employé pendant ses huit (8) heures régulières de travail, une (1) période d'une (1) heure pour prendre des repas au poste. L'employé pourra en cas d'urgence et de nécessité, être appelé en service en tout temps pendant ces heures.

7.13 L'heure de repas doit être continue; lorsque l'heure de repas aura été interrompue pour les besoins du service, elle devra être reprise en entier au plus tard dans la journée.

7.14 PERMIS D'ABSENCE.

Un (1) représentant autorisé de la Fraternité peut après avoir avisé son supérieur immédiat au moins cinq (5) jours à l'avance, s'absenter de son travail sans perte de traitement pour un maximum de quatre (4) jours ouvrables annuellement, pour assister au congrès ou autres réunions de la Fédération des Policiers du Québec. Si l'évènement nécessite un déplacement de plus de deux cents (200) milles de

route (aller seulement) de Lorraine, un jour additionnel payé est accordé.

7.15 ABSENCE SANS PERMISSION

Tout employé qui s'absente sans permission pour une période de quatorze (14) jours sera considéré comme ayant abandonné son emploi et sera congédié.

7.16 AFFICHAGE D'AVIS.

LA FRATERNITE a le droit d'afficher dans le poste de police de la Ville, sur un tableau désigné par le Chef, les avis de convocation aux assemblées et autres avis du même genre.

7.17 Ces avis devront être soumis à l'approbation du Chef.

7.18 DROITS ACQUIS.

Les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis de nature collective relatifs à leurs conditions de travail dont ils jouissent actuellement à moins que la présente convention ne stipule des conditions différentes.

ARTICLE 8 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

8.01 Chaque employé devra travailler en dehors des heures régulières qui lui sont assignées lorsque le Chef de Police le lui demande.

8.02 Un employé qui refuse de travailler en dehors des heures régulières qui lui sont assignées, lorsque le Chef de Police ou son représentant dûment accrédité le lui demande, sera passible de mesures disciplinaires. Un employé peut être libéré de l'obligation qui lui est faite dans le présent paragraphe s'il invoque un motif sérieux.

Malgré ce qui précède, un employé ne peut être tenu de travailler plus de seize (16) heures consécutives et doit bénéficier d'un repos d'au moins huit (8) heures consécutives avant d'entreprendre une relève après avoir travaillé seize (16) heures consécutives.

- 8.03 Tout travail exécuté chaque semaine en plus de sa journée régulière de travail est considéré comme travail supplémentaire. Ce travail supplémentaire est payé au taux régulier et demi (150%) l'heure.
- 8.04 L'employé qui n'a pas fait ses quarante (40) heures régulières de travail par semaine doit faire le temps requis pour les compléter avant d'avoir droit à du temps supplémentaire. Les jours fériés, congés annuels, sociaux et de maladie sont considérés comme étant des jours travaillés pour les fins d'application de cette clause.
- 8.05 Tout employé appelé en dehors de ses heures régulières de travail à témoigner devant la Cour de Justice, soit pour le compte de la Ville, soit par le fait de l'exercice normal de ses fonctions comme policier ou appelé à se rendre en d'autres endroits, ou à comparaître sur instruction du Chef de Police, a droit à une rémunération suivant le tarif établi ci-dessus pour le travail supplémentaire avec un minimum de trois (3) heures, lorsque l'employé a été ou sera en devoir dans la même période de vingt-quatre (24) heures et un minimum de huit (8) heures dans les cas où l'employé est en congé cédulé. Les mêmes dispositions s'appliquent alors que le policier est tenu de rendre témoignage devant une Cour du Coroner ou une Commission d'Enquête.
- 8.06 Nonobstant ce qui précède, il est toujours loisible au Chef de Police de garder en devoir ou de rappeler tout employé, en tout temps, en dehors de ses heures régulières, y compris les jours de congés hebdomadaires, et ce, pendant tout le temps qu'il juge nécessaire. En pareil cas, ce travail est considéré comme travail supplémentaire et est rémunéré suivant les dispositions ci-dessus mentionnées.
- 8.07 Le temps supplémentaire de plus de quinze (15) minutes sera compté pour une demi-heure (1/2) de travail et le temps supplémentaire de plus de trente (30) minutes sera compté pour une (1) heure de travail. Il ne sera pas compté de temps supplémentaire pour un travail accompli en dehors des heures régulières s'il a une durée de quinze (15) minutes. Tout temps supplémentaire effectué en continuité d'une relève régulière par un employé afin de remplacer un employé en retard sera déduit de la paie de l'employé retardataire.

- 8.08 Le temps supplémentaire devra être payé en même temps que la paie régulière de la semaine pendant laquelle il a été travaillé.
- 8.09 Le paiement en temps supplémentaire ci-dessus ne s'applique pas aux employés qui assisteront ou comparaitront dans les cas de griefs ou d'arbitrage entre la Ville et la Fraternité.
- 8.10 Après avoir laissé son travail, l'employé rappelé en dehors de ses heures régulières, doit recevoir un minimum de trois (3) heures au taux de travail supplémentaire. Cependant, si le rappel a lieu dans une période qui précède immédiatement le début du travail régulier de l'employé et qu'il y a continuité de travail, le minimum prévu ci-dessus ne s'applique pas, mais le temps supplémentaire sera rémunéré sur la base prévue à l'article numéro 8.03 susmentionné.
- 8.11 Dans toute la mesure du possible, sans entraver la bonne marche du service, le temps supplémentaire sera réparti équitablement entre les employés du service.
- 8.12 Pour chaque tranche de quatre (4) heures de temps supplémentaire effectué, l'employé a droit à une (1) heure payée au taux du temps supplémentaire applicable pour prendre un repas si sa présence est requise après chacune des tranches.

ARTICLE 9 - JOURS FERIES

- 9.01 La Ville accordera chaque année, avec plein salaire aux employés régis par la présente convention, quatorze (14) jours fériés.
- 9.02 Les jours fériés peuvent être pris à toute période convenue entre l'employé et le Chef de Police.
- 9.03 A la première paie de décembre de chaque année si l'un ou plusieurs, ou la totalité de ces jours de congés n'ont pas été donnée à l'employé au cours de l'année, la Ville lui versera pour chacun de ces congés un montant égal à une journée régulière de travail.

ARTICLE 10 - CONGES

10.01 Congés Annuels

Les congés annuels seront accordés par ordre de préférence selon l'ancienneté.

10.02 La durée des vacances aux quelles chaque employé éligible a droit est basée sur la longueur de ses services continus avec la Ville, conformément au tableau qui suit:

SERVICE CONTINU	VACANCES
1 an	1 jour par mois Maximum 10 jours.
1 à 2 ans	10 jours d'abord plus 1 jour par 6 mois maximum 2 jours.
à 2 ans	12 jours
2 à 3 ans	12 jours d'abord plus 1 jour par 6 mois maximum 2 jours.
à 3 ans	14 jours.
3 à 4 ans	14 jours d'abord plus 1 jour par 6 mois maximum 2 jours.
à 4 ans	16 jours.
4 à 5 ans	16 jours d'abord plus 1 jour par 6 mois maximum 2 jours.
à 5 ans	18 jours.

Après cinq (5) ans, dix-huit (18) jours d'abord plus une demie (1/2) journée par année de service continu en sus de cinq (5) ans jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-trois (23) jours.

10.03 Pour fin de calcul, la période de service continu donnant droit à de tels congés, s'établit du 1er Janvier d'une année au 31 Décembre de la même année.

10.04 Les employés accumuleront des crédits de congés annuels de la manière indiquée ci-dessus dès leur entrée au service de la Ville.

- 10.05 La rémunération de congés annuels est remise à l'employé avant son départ pour ses congés annuels.
- 10.06 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 congés accumulés à la date de son départ.
- 10.07 L'employé victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, ou à l'occasion de son travail et non rétabli au début de la période fixée pour ses congés, peut s'il le désire, ajourner ses congés à une date ultérieure convenue entre lui et le Chef de Police.
- 10.08 Si un jour chômé et payé coïncide avec un des jours d'une période de congés, ce congé est de plus, après entente entre le policier concerné et le Chef de Police, ajouté à ses congés.
- 10.09 Les employés procèdent au choix des dates de vacances entre le premier (1er) et le trente et un (31) mars de chaque année. La Ville affichera le choix des employés avant le quinze (15) Avril de chaque année.
- 10.10 Aucune absence prévue par la convention, de même qu'aucune absence autorisée expressément par la Ville ne constituent en aucun temps, une interruption de service quant à la computation des jours de vacances qui sont dûs à l'employé.
- 10.11 Congés Spéciaux.
L'employé peut bénéficier d'un congé, sans diminution de salaire, dans les cas suivants:
1. Lors de son mariage: cinq (5) jours.
 2. Lors du mariage d'un enfant: le jour du mariage
 3. Lors de la naissance d'un enfant: deux (2) jours
 4. Lors du décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours
 5. Lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours.
 6. Lors du décès d'un grand-parent, beau-frère, belle-soeur: trois (3) jours.

7. Dans tous les cas susmentionnés nécessitant un déplacement de plus de deux cents (200) milles de route (aller seulement) de Lorraine, un (1) jour de congé additionnel payé est accordé.

10.12 Un employé doit effectivement assister aux événements énumérés plus haut, pour bénéficier des jours de congés indiqués en regard de chacun d'eux. Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Le représentant autorisé de la Ville peut exiger de l'employé une preuve de l'évènement pour lequel il demande le congé ci-dessus prévu.

10.13 Dans la computation des jours d'absence prévus ci-haut tous les jours sont comptés à partir de la date de l'évènement et seuls les jours ouvrables seront payés.

ARTICLE 11 - ASSURANCE GROUPE

11.01 La Ville s'engage à maintenir en vigueur toutes les assurances collectives présentement en force pour les employés couverts par les présentes.

ARTICLE 12 - TRAITEMENT EN CREDIT DE MALADIE.

12.01 Une banque annuelle de DOUZE (12) jours de maladie payés est accordée à tout employé régi par les présentes selon son taux de salaire régulier. Les jours qui n'auront pas été utilisés par l'employé au 31 Décembre de chaque année lui seront payés à son taux régulier en vigueur pendant ladite année, et ce, au plus tard le quinze (15) Janvier suivant.

12.02 Assurance Indemnité Hebdomadaire

La Ville s'engage à maintenir en vigueur une police d'assurance indemnité hebdomadaire dont les bénéfices seront versés à l'employé à compter du 1er jour dans les cas d'absences causées par un ACCIDENT et du huitième (8ième) jour dans les cas d'absence par MALADIE. Les primes d'assurances d'une telle police seront payées entièrement par la Ville pour la période de protection des quinze (15) premières semaines de la maladie ou de l'accident.

- 12.03 Un (1) mois entier de service signifie un mois de calendrier pendant lequel l'employé a travaillé tous les jours ouvrables. L'absence causée par un accident subi ou une maladie contractée dans l'exercice des fonctions de l'employé ou à l'occasion de son travail, l'absence de maladie prévue par cette clause, ou toute autre absence prévue par la présente convention collective ou autorisée par la Ville n'interrompt pas le service continu.
- 12.04 Sur demande du Chef de Police et aussi souvent qu'il le juge nécessaire, 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 du retour au travail. Le certificat médical peut être demandé pour les absences de trois (3) jours ou plus et l'attestation écrite pour les absences de moins de trois (3) jours.
- 12.05 Si au cours d'une année, un employé s'absente pour un total de sept (7) jours à cause de maladie sans certificat médical et seulement par attestation écrite, le Chef de Police peut exiger un certificat médical pour toutes les absences à cause de maladie jusqu'à la fin de l'année en cours.
- 12.06 Si un employé excède les sept (7) jours sans fournir un certificat médical aucune autre paie à cause de maladie ne sera échue à cet employé à moins qu'il fasse parvenir une demande écrite afin que ces journées soient transférées sur ses congés annuels.
- 12.07 Une fois par année, entre le 1er et le 31 Janvier, la Ville affiche au poste de police le nombre de jours accumulés au crédit de chaque employé.
- 12.08 Dans tous les cas, la Ville peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'elle désire. Le médecin décide si l'absence est motivé et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail.
- 12.09 Lors de son décès, sa résignation, de son renvoi ou de sa mise à la retraite, tout employé ou ses ayants-droits bénéficient du solde de jours ouvrables en maladie accumulés à son crédit selon les maximum décrits dans le présent article.

- 12.10 Au cas de maladie d'un membre de la famille immédiate de l'employé, lorsque lui seul à la maison peut pourvoir aux besoins du malade, il lui est loisible, après en avoir informé son officier immédiat, d'utiliser son crédit de maladie; ce privilège ne s'applique que provisoirement et dans les cas d'urgente nécessité. La Ville se réserve le droit de contrôler les faits.
- 12.11 Une liste des jours de maladie déjà accumulés au crédit de chaque employé sera dressée et approuvée lors de la signature de cette convention.

ARTICLE 13 - MALADIES ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 13.01 La Ville s'engage à assurer, pour la durée du présent contrat, tous les policiers de façon à ce que lesdits policiers bénéficient de tous les avantages prévus par la Loi des Accidents de Travail.
- 13.02 Lorsque le montant hebdomadaire reçu de la Commission des Accidents de Travail est moindre que le salaire net régulier de l'employé lors de l'accident, l'employé est éligible à recevoir la différence entre ces deux montants, pendant toute la durée de son invalidité à long terme. Nonobstant ce qui précède, advenant un règlement de l'accidenté avec la Commission des Accidents du Travail, la Ville ne sera plus obligée de payer quoique ce soit à l'accidenté.
- Le salaire net s'entend du salaire du policier fixé par la convention collective en regard de sa classification, le tout diminué de la somme des prélèvements à effectuer aux fins de l'impôt et des régimes publics applicables à ce salaire, de même que les autres déductions usuelles.

ARTICLE 14 - METHODE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.

14.01 Définition

Pour les fins de la présente convention, le mot "GRIEF" signifie "toute plainte" pour un employé concernant ses conditions de travail, le taux ou le paiement de son salaire, ou l'application des présentes à son égard et les mots "GRIEF COLLECTIF" signifient toute plainte par la Fraternité concernant l'application des présentes à son

égard, les conditions de travail de ses membres en général ou d'un groupe de ses membres, le taux ou le paiement des salaires de ses membres en général ou d'un groupe de ses membres, mais ne comprend pas une plainte portée implicitement ou explicitement au nom de plusieurs employés groupant ainsi deux ou plusieurs griefs individuels qui n'ont pas de cause commune.

14.02 Présentation des Griefs.

Tout grief doit être présenté par écrit et doit exposer les faits qui y ont donné lieu et le correctif demandé, un tel avis écrit étant daté et présenté dans les trente (30) jours ouvrables, suivant l'évènement ou la prise de connaissance de l'évènement qui a donné lieu au grief. Une erreur technique dans la soumission du grief n'en entraînera pas l'annulation. Le défaut d'observer les détails ne constituera pas une erreur technique.

14.03 Méthode de Règlement.

Tout grief sera réglé de la manière suivante:

1. Premier Stade : Un grief formulé de la façon indiquée ci-dessus doit être présenté au Chef de Police.
2. Deuxième Stade : Si le grief n'est pas réglé dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent le jour où il a été présenté, il peut alors être soumis au Directeur du personnel de la Ville.

Le Directeur du personnel de la Ville aura trente (30) jours ouvrables à compter de la date à laquelle le grief lui a été soumis pour régler la question.

14.04 Arbitrage.

Lorsqu'un grief n'a pas été réglé par le Directeur du Personnel de la Ville, dans le délai prévu à l'article précédant, la Fraternité ou l'employé, si la Fraternité refuse d'agir, peut renvoyer le grief à un Tribunal d'arbitrage en signifiant son intention par écrit au Gérant de la Ville, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'expiration de ladite période de trente (30) jours ouvrables.

14.05

Arbitrage.

Le tribunal d'arbitrage sera composé d'un arbitre unique nommé selon le Code du travail.

En aucun cas, l'arbitre n'aura le pouvoir d'annuler ou de modifier en ajoutant et retranchant quoi que ce soit dans la convention collective.

14.06

Frais d'Arbitrage.

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

14.07

Règlement sans Arbitrage.

A n'importe quel stade de la méthode susmentionnée, le règlement d'un grief intervenu entre la Ville et la Fraternité, dûment consigné et signé, liera la Ville, la Fraternité et les employés régis par les présentes.

14.08

Renvoi au Conseil.

A n'importe quel stade de la méthode susmentionnée, la Fraternité aura le droit, en faisant une demande écrite au Directeur du Personnel de la Ville de discuter de la question avec le Conseil ou avec un représentant du Conseil.

ARTICLE 15 - CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

15.01

Classifications et Salaires

Les classifications et les taux de salaires minimum hebdomadaires des employés régis par la présente convention sont ceux qui apparaissent à l'annexe "B" qui fait partie intégrante de la présente convention.

15.02

Les employés classés constables débutants seront éligibles à devenir constables de 4e classe, après six (6) mois de service continu comme constable débutant, comprenant la période passée au cours de formation, pour autant que ces employés aient démontré qu'ils possèdent toute la compétence requise pour occuper ce poste et que leurs services soient entièrement satisfaisants. A défaut par la Ville de remercier de ses services l'employé qui ne rencontre pas ces exigences dès la fin de la période de six (6) mois précitée, ce dernier accède automatiquement à la classe 4 selon l'annexe "B".

15.03 Par la suite, les employés accèdent à la classe supérieure à leurs date anniversaires d'entrée en service.

15.04 Jour de Paie.

Les employés seront payés par chèque les jeudis de chaque semaine. Si un de ces jeudis est férié, la paie devra être faite la veille. Toutefois, dans tous les cas, la paie couvrira le temps complété au samedi soir précédant la semaine de paie.

ARTICLE 16 - PIÈCES D'UNIFORMES, EQUIPEMENT, PERMIS DE CONDUIRE, PRATIQUES DE TIR.

16.01 Pièces d'Uniformes.

La Ville s'engage à ce que les dates limites pour la livraison aux policiers des pièces d'uniformes soient les suivantes:

Uniformes d'été: Date limite le 15 Mai de chaque année.

Uniformes d'hiver: Date limite le 15 Octobre de chaque année.

16.02 Vérification des Armes à Feu.

La Ville s'engage à faire vérifier annuellement les armes de ses policiers par des experts armuriers.

16.03 Permis de Conduire.

La Ville s'engage à défrayer les coûts de renouvellement des permis de conduire de ses policiers.

16.04 Pratiques de Tir.

En autant qu'il sera techniquement possible, la Ville prendra les arrangements nécessaires pour qu'une salle de tir soit mise à la disposition de ses policiers pour une pratique hebdomadaire. La Ville s'engage à verser à chaque employé se présentant à la pratique sur instruction du Chef de Police selon un horaire pré-établi, le salaire à temps régulier équivalent à deux (2) heures de travail.

ARTICLE 17 - REORGANISATION DU TERRITOIRE.

Dans le cas où par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement de structures juridiques de la Ville, l'employé régi par les présentes, conserve tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la présente convention. De plus, les droits acquis par la Fraternité et l'employé sous l'empire des Lois actuelles du Travail ou découlant de la présente convention collective, sont respectés juridiques de la Ville.

Dans tous les cas de fusion, régionalisation, regroupement, intégration ou tout autre opération similaire avec d'autres Municipalités ou autre organismes, tous les employés régis par la présente convention conservent leur ancienneté, leur grade, leur salaire et autres avantages que leur procure la présente convention.


ARTICLE 18 - COMITE DES RELATIONS PATRONALES SYNDICALES


- 18.01 Les parties conviennent de maintenir le Comité des Relations de Travail composé de cinq (5) membres dont deux (2) nommés par le conseil municipal et trois (3) par la Fraternité. Le président de la Fraternité et le Directeur du Personnel de la Ville sont membres ipso facto de ce comité. Les nominations seront faites dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention.
- 18.02 Ce comité se réunit aussi souvent que nécessaire à date, heure et lieu convenu entre les parties.
- 18.03 Les deux parties doivent connaître le contenu soit l'ordre de jour des problèmes à discuter et ce, au moins une (1) semaine à l'avance.
- 18.04 Les discussions et les décisions prises lors de la tenue des réunions du comité ne devront porter que sur des sujets qui n'ont aucun rapport avec les articles de la présente convention, ni de cas sujet à l'enregistrement de griefs. Ledit comité soumet ses recommandations, par écrit, aux parties, pour étude et décision.

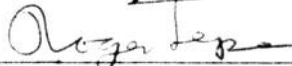
ARTICLE 19 - DUREE DE LA CONVENTION


- 19.01 Les annexes "A" et "B" de la présente convention font partie intégrante de celle-ci.
- 19.02 La présente convention collective est en vigueur pour la période du 1er Janvier 1984 au 31 Décembre, 1985.
- 19.03 Nonobstant l'article précédent, les salaires sont rétroactifs au 1er Janvier 1984; le montant de la rétroactivité sera égal à la différence entre l'ancien et le nouveau salaire et comprendra les heures effectuées au taux du temps supplémentaire.
- 19.04 Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à leur renouvellement soit par une convention collective ultérieure ou une sentence arbitrale y tenant lieu.
- 19.05 EN FOI DE QUOI, les représentants de la Ville et ceux de la Fraternité ont signé à Lorraine, Province de Québec, Ce 11e jour de Mai 1984:.....

AU NOM DE LA VILLE



 Laurent G. Belley, Maire



 Zsolt Pogany, conseiller négociateur


 Roger Lépage, Directeur Général
 Trésorier


 Brenda B. Léveillé, Greffier

AU NOM DE LA FRATERNITE


 Robert Ford, ~~Président~~


 Michel Décarie, Secrétaire

ANNEXE "A"

LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES REGULIERS DE LA VILLE AU
SERVICE DE LA POLICE REGIS PAR LA PRESENTE CONVENTION EN
DATE DE LA SIGNATURE DES PRESENTES.

<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>DATE D'ENTREE EN SERVICE</u>
FORD, Robert	01-03-1969
DECARIE, Michel	01-06-1970
BASLER, Johnny	20-12-1971
CARON, Pierre	18-12-1980

////////////////////////////////////

ANNEXE "B"

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

SALAIRES HEBDOMADAIRES DE BASE

	A compter du 01/01/84	A compter du 01/07/84	A compter du 01/01/85
RECRUE	377.69	400.35	432.37
CLASSE 4	416.71	441.71	477.04
CLASSE 3	455.74	483.08	521.72
CLASSE 2	494.75	524.43	566.38
CLASSE 1	572.79	607.15	655.72
