

NOM

NO

02225-1

C.A.E. 9510 NO. CONV. 22251
AFFIL. 11 NB. EMPL. 2
EMP. COUV. 13 ET. GEOG. 98180 20
PERS. VIS. 0 NO. ACC. Q15421002
DATE ENR. 840326

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 3 0 9 1 9 8**

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 **02225-1**

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	
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au
	83-06-29	83-09-22		82-07-01	85-06-30
					Nombre de salariés régis par la convention collective
					Q 15421-02 2

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Policiers Municipaux de Chapais	<input type="checkbox"/> Déposant Corporation Municipale de Chapais C.P. 38 Boul. Springer Chapais, Qc

Unité de négociation

Région	Activité	Affiliation
02-01	9510-11	CSN(1)

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

DEPOSANT: X
Fédération de la Métallurgie
8, 51^{ème} Rue, C.P. 278
Chapais, Qc
GOW IHO
Att: Mad. France Trottier

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	83-09-22

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL '83 SEP 22 11:34

INTERVENUE

ENTRE: LA CORPORATION MUNICIPALE DE CHAPAIS

ci-après appelée

"LA VILLE" ou "L'EMPLOYEUR"

ET: LE SYNDICAT DES POLICIERS
MUNICIPAUX DE CHAPAIS

ci-après appelé

"LE SYNDICAT"

ATTESTE que les parties aux présentes conviennent
comme suit:

DUREE: 1er juillet 1982 au 30 juin 1985

I N D E X

EUTS.....	01
DEFINITIONS	01
RECONNAISSANCE SYNDICALE	02
JURIDICTION	02
COLLABORATION RECIPROQUE	03
DROIT DE GERANCE	03
REGIME SYNDICAL	03
AFFICHAGE D'AVIS SYNDICAUX	04
AFFAIRES SYNDICALES	04
CLASSIFICATION	06
SALAIRES	06
HEURES DE TRAVAIL	07
TRAVAIL EN TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	08
TEMPS DE DISPONIBILITE	9.1
VACANCES ANNUELLES	10
CONGES STATUTAIRES	12
CONGES SPECIAUX	14
CONGES EN MALADIE	15
ASSURANCE-GROUPE	16
ACCIDENT DE TRAVAIL	16
UNIFORMES ET EQUIPEMENTS	16
COURS DE PERFECTIONNEMENT	17
HYGIENE, PROPRETE ET SECURITE	19

CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL.....	19
ANCIENNETE.....	20
MUTATION TEMPORAIRE.....	21
DISCIPLINE ET SANCTIONS.....	21
PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS.....	23
CHANGEMENT DE STRUCTURE.....	25
DUREE.....	26
CHEQUE DE PAIE.....	26

BUTS

ARTICLE 1.-

- 1.01 Le but de la présente convention collective est de régir les conditions de travail devant exister entre la Ville et les membres du Syndicat, dans une atmosphère de collaboration et de bonne entente entre les parties.

DEFINITIONS

ARTICLE 2.-

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

- 2.01 Le mot "Ville" désigne la corporation municipale de la Ville de Chapais.
- 2.02 Le mot "Conseil" désigne le conseil de la corporation municipale de la Ville de Chapais.
- 2.03 Le mot "employé" désigne tous les salariés au sens du Code du Travail, couverts par un certificat d'accréditation détenu par le Syndicat depuis le 14 mars 1973.
- 2.04 Les mots "employés réguliers" désignent tout salarié qui a complété une période d'essai de six (6) mois de service continu, à titre de policier-pompier, et qui a prêté serment d'office comme constable suivant la loi.
- 2.05 Le terme "employé à l'essai ou recrue" désigne tout employé en probation qui n'a pas complété une période continue de six (6) mois au service de la Ville comme policier-pompier et/ou n'ayant pas prêté le serment d'office comme constable, et pouvant être renvoyé pendant cette période, par la Ville.

- 2.06 Le terme "temps en disponibilité" signifie le temps de garde ou d'attente passé par un employé en dehors de ses heures régulières et pendant lequel l'employé doit demeurer disponible et peut être appelé à répondre à certains appels téléphoniques concernant la protection publique.

RECONNAISSANCE SYNDICALE

ARTICLE 3.-

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur en matière de conditions de travail des salariés couverts par le certificat d'accréditation syndicale émis par le Ministère du Travail, le 14^{ième} jour de mars 1973, le tout conformément au Code du Travail.

JURIDICTION

ARTICLE 4.-

- 4.01 La présente convention collective régit les relations de travail entre la corporation municipale de la Ville de Chapais et ceux qu'elle emploie comme policiers-pompiers couverts par le certificat d'accréditation syndicale émis par le Ministère du Travail le 14 mars 1973.
- 4.02 Les policiers sont en même temps pompiers pour la Ville et doivent agir comme tels chaque fois que les besoins le requièrent; leur obligation à cet égard s'étend au cas où leur brigade porte secours à l'extérieur de la Ville.
- 4.03 La présente convention collective ne s'applique pas aux employés à l'essai ou recrue, sauf en ce qui a trait aux salaires, aux heures de travail, aux congés statutaires mentionnés dans la présente convention qui sauraient cependant, dans le cas d'une recrue, être mobiles ou interchangeable.
- 4.04 Si le directeur de police désire émettre des directives aux employés se rapportant à la convention collective, il doit le faire par écrit avec une copie aux employés et au Conseil de Ville. Le ou les employé/s doivent initialer la ou les directive/s. Le fait de la signature par le ou les employé/s implique seulement le fait de la prise de connaissance de la directive.

COLLABORATION RECIPROQUE

ARTICLE 5.-

- 5.01 La Ville s'engage à traiter ses employés avec considération, et le syndicat s'engage à coopérer avec la Ville pour faire observer par ses membres les règlements de ladite Ville et les encourager à fournir un travail loyal et consciencieux.

DROIT DE GERANCE

ARTICLE 6.-

- 6.01 Le Syndicat reconnaît, en particulier, qu'il appartient à la Ville de gérer et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention.

REGIME SYNDICAL

ARTICLE 7.-

- 7.01 Tout employé assujéti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour la durée de cette convention collective.
- 7.02 Tout nouvel employé doit adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours de son embauchage et en demeurer membre pour la durée de la convention.
- 7.03 Tout employé doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, consentir à la retenue hebdomadaire par la Ville sur

7.03 son salaire, d'une somme équivalent aux cotisations fixées par le
(suite) Syndicat. L'employé doit par écrit, autoriser la Ville à verser
cette retenue syndicale au syndicat; à cet effet, la Ville devra
déduire de la paie hebdomadaire des employés cette cotisation syn-
dicale et la remettre par chèque au trésorier du Syndicat, à tous
les mois; la formule " AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE" est join-
te à la présente convention pour en faire partie intégrante sous
la cote annexe "A".

7.04 Advenant un changement dans le montant de la cotisation syndicale,
un avis signé par le trésorier du syndicat sera communiqué à la
Ville qui fera toutes les corrections nécessaires dans les cinq (5)
jours de tel avis.

AFFICHAGE D'AVIS SYNDICAUX

ARTICLE 8.-

8.01 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les départements concernés
de l'Employeur, au tableau désigné par ce dernier, les avis de con-
vocation à ses assemblées. Cependant, le Syndicat doit, avant d'af-
ficher tout autre avis, soumettre ce dernier à l'approbation du direc-
teur de police.

AFFAIRES SYNDICALES

ARTICLE 9.-

9.01 Chaque membre du syndicat pourra disposer chaque année, d'un maximum
de trois (3) jours sans solde pour participer aux activités syndica-
les officielles, telles que congrès, journées d'étude ou autres acti-
vités des organismes auxquels le Syndicat est affilié.

9.01 (suite) Lorsqu'un membre du Syndicat prendra ainsi des journées sans solde il devra en aviser le directeur de police, sept (7) jours avant son départ.

En aucun cas, deux (2) membres du Syndicat ne pourront s'absenter en même temps, dans l'exercice du droit mentionné au présent article.

9.02 A l'occasion de la négociation des griefs ou d'une convention collective avec les autorités de l'Employeur ou ses représentants, ou de l'audition des griefs devant un tribunal d'arbitrage, un (1) officier du syndicat dont la présence est nécessaire peut, après avoir avisé le chef de police, s'absenter de son travail pour une période de temps requise, et ce, sans aucune retenue de traitement; il est entendu qu'aucun traitement ne sera versé à tel officier, si telle absence intervient en dehors des heures de travail.

9.03 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.

9.04 Un représentant ou aviseur du syndicat peut aider et assister le comité des négociations et le comité des griefs dans leur représentation auprès de l'employeur.

9.05 Le gérant pourra accorder des jours de congés sans solde supplémentaires, à un membre du syndicat pour toutes activités syndicales officielles, telles que congrès, journées d'étude ou autres activités des organismes auxquels le syndicat est affilié.

07...

CLASSIFICATION

ARTICLE 10.-

- 10.01 L'annexe "B", jointe à la présente convention, faisant état des différentes classes existant entre les employés, fait partie intégrante de la présente convention.
- 10.02 Dès son engagement par la Ville, un employé fait partie de la cinquième classe. Il passe de la cinquième classe à la quatrième classe après six (6) mois de service continu pour la Ville; dans la troisième classe, après douze mois (12) mois; dans la deuxième classe, après vingt-quatre (24) mois et dans la première classe, après trente-six (36) mois.
- 10.03 Aucun nouvel employé ne sera considéré comme permanent ou régulier avant l'expiration d'une période de six (6) mois, tel que susdit, et à moins qu'il ne soit gradué des cours de formation policière de l'Ecole de police de Nicolet, ou de toute autre institution reconnue par la Commission de Police du Québec; au cours de cette période de probation, la Ville pourra le remercier de ses services.
- 10.04 Sous réserve de toutes dispositions inconciliables des présentes, le service continu n'est pas interrompu par la maladie, un accident de travail ou une absence de l'employé autorisée par l'employeur.

SALAIRES

ARTICLE 11.-

- 11.01 L'annexe "C" faisant état des différents salaires à payer aux employés, pendant la durée de la présente convention, selon leurs classes, fait partie intégrante de la présente convention.

HEURES DE TRAVAIL

ARTICLE 12.-

- 12.01 La semaine régulière de travail des employés est de quarante (40) heures en moyenne réparties selon la "cédule de travail" apparaissant à l'annexe "D". Les parties peuvent d'un commun accord modifier la "cédule de travail".
- 12.02 La semaine régulière de travail des employés à l'essai est de quarante (40) heures en moyenne réparties selon une cédule de travail établi par le Chef de Police.
- 12.03 Après entente avec le Chef de Police, les employés peuvent échanger du temps entre eux. La rémunération du remplaçant sera au taux régulier ou au taux supplémentaire, selon ce que l'employé remplacé aurait reçu.
- 12.04 Il est loisible au Chef de Police de requérir les services des employés en cas d'urgence. Les huit (8) premières heures de travail deviennent les heures régulières et les heures additionnelles sont rémunérées au taux de travail supplémentaire. Cependant, l'employé qui a déjà accompli huit (8) heures de travail dans une journée est payé au taux de travail supplémentaire.
- 12.05 Tout employé a droit, au cours de toute période de huit (8) heures, à une (1) heure continue, déterminée d'avance, pour prendre son repas. A cause des exigences du travail, l'employé demeure en fonction durant cette heure. L'employé, qui ne peut prendre son heure de repas à l'heure prévue, peut, après entente avec le Chef de Police, la reprendre au cours de sa journée régulière de travail. Lorsque l'heure du repas est interrompue pour les besoins du service, la partie d'heure non prise est payée au taux du travail supplémentaire.

- 12.06 Advenant que la Ville embauche un troisième employé en plus du directeur, il y aura:
- A) Deux employés par cédule sur les quarts de soir et de nuit les vendredi et samedi, et ce jusqu'à cinq (5) heures du matin.
 - B) Et dans le même sens, deux employés sont assignés sur l'auto-patrouille lorsqu'ils sont requis de répondre à des effets prévus en A.
 - C) Cet article ne s'applique pas lors des vacances annuelles, congés maladie, ou accident.

TRAVAIL EN TEMPS SUPPLEMENTAIRE

ARTICLE 13.-

- 13.01A) Tout travail exécuté à la demande du Chef de Police ou de son représentant autorisé en dehors des heures de travail, telles que fixées à la cédule de travail, est considéré comme du travail supplémentaire.
- B) Ce travail est rémunéré au taux et demi (150%) du taux horaire régulier de l'employé concerné. Ce taux horaire est calculé en divisant le salaire hebdomadaire par quarante (40) heures.
- 13.02 Tout travail supplémentaire en excédant de quinze (15) minutes et moins de trente (30) minutes est calculé comme étant l'équivalent d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) de travail et tout travail supplémentaire en excédant de trente (30) minutes et moins de soixante (60) minutes est calculé comme étant l'équivalent d'une (1) heure de travail.
- 13.03A) Tout travail effectué sans continuité avec la journée régulière et/ou la semaine régulière de travail est rémunéré en temps supplémentaire avec un minimum assuré de trois (3) heures au taux du travail supplémentaire. Dans le cas d'incendie, le minimum assuré est de quatre (4) heures au taux du travail supplémentaire.

TEMPS DE DISPONIBILITEARTICLE 14.-

14-01

Pour le temps passé en disponibilité, un employé aura droit à titre de compensation, une somme de \$3.25 l'heure, s'il est seul à passer un tel temps en disponibilité. Ce temps ne pourra dépasser un total maximum de 34 heures par semaine pour l'ensemble des employés couverts par cette convention, à moins d'une entente spéciale entre les deux parties, et devra être fait exclusivement par les employés couverts par cette convention, ainsi si par la suite de l'augmentation des membres de la protection publique de la Ville, il devient possible d'avoir un membre en devoir à tous moments du jour et de la nuit, compte tenu de la présence du chef de police. Cette période de disponibilité ne sera plus nécessaire, et aucun montant supplémentaire ne devra plus être payé à l'employé sous ce chef.

- 13.03B) Lorsque le travail pour lequel l'employé a été requis est terminé, celui-ci quitte le travail immédiatement.
- 13.04 Lorsque'un employé est appelé à comparaître à une Cour de Justice, en dehors de ses heures régulières de travail, il sera rémunéré au taux du travail régulier.
- 13.05 Lorsque'un employé est appelé à témoigner devant une Cour de Justice pendant ses vacances annuelles, l'employeur tentera d'en dispenser le policier. S'il n'est pas possible de le faire, l'employé sera payé pour un minimum de huit (8) heures par jour ou se verra accorder une journée additionnelle de vacance pour chaque jour ou partie de jour passé en Cour, selon son choix. Le temps de Cour est rémunéré au taux du travail régulier.
- 13.06 L'employé qui est cédulé pour quatre (4) heures de travail supplémentaire aura droit à un repas payé de pas plus de \$6.00 ainsi qu'à une (1) heure payée pour le prendre, avant d'entreprendre le temps supplémentaire.
- 13.07 L'employé doit prendre une période de repos de huit (8) heures après seize (16) heures de travail.
- 13.08 Le travail supplémentaire doit être distribué équitablement entre tous les employés à condition qu'ils soient jugés aptes à faire le travail requis.
- 13.09 Le travail supplémentaire commence au moment où l'employé se présente au travail.
- 13.10 Le travail supplémentaire est effectué par les employés couverts par la présente convention.

VACANCES ANNIUELLESARTICLE 15.-

- 15.01 Les employés ont droit, dans la mesure mentionnée ci-dessous, pour chaque période de service allant du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente, à des vacances qui doivent être prises dans la période où elles deviennent dues et qui ne peuvent être remises à une autre année.
- 15.02 Si l'employé a moins d'un an de service continu, il bénéficie d'une journée de vacances pour chaque mois de service continu, payée au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant la période donnant droit au congé.
- 15.03 Après un (1) an de service continu, l'employé aura droit à deux (2) semaines de vacances régulières.
- 15.04 Après cinq (5) ans de service continu, l'employé aura droit à trois (3) semaines de vacances régulières.
- 15.05 Après huit (8) ans de service continu, l'employé aura droit à quatre (4) semaines de vacances régulières.

- 15.06 Pour les fins d'application du présent article, le terme "semaine de vacance régulière" signifie cinq (5) ou six (6) jours ouvrables d'absence au travail sur une relève, et au taux de la semaine régulière de travail.
- 15.07 Tout employé a droit, s'il le désire et s'il y est éligible de prendre deux (2) semaines de vacances régulières consécutives, durant la période allant au 1er juin au 30 août de chaque année. Les autres semaines de vacances régulières auxquelles les employés ont droit, sont prises au choix de l'employé en dehors de la période ci-haut mentionnée. En aucun cas il ne pourra y avoir plus d'un (1) policier en vacances simultanément, compte tenu de la présence du directeur de police.
- 15.08 Afin de permettre aux employés de manifester leur choix pour la période de vacances, le directeur de police affichera avant le 1er avril de chaque année, une liste des employés, indiquant le nombre de jours auxquels chacun a droit et la date d'entrée en service de chacun.
- 15.09 Les employés procèdent au choix des dates de vacances selon la liste qui leur est applicable par ordre d'ancienneté entre le quinze (15) et le premier (1) mai de chaque année. Les dates de vacances ne peuvent être changées qu'après entente entre l'employeur et l'employé concerné pourvu que les changements n'affectent en rien les vacances déjà choisies des autres employés.
- 15.10 Lorsque plusieurs employés ayant la même date d'entrée ont à faire la demande pour le choix de leurs dates de vacances c'est le tirage au sort qui établira, dans ce cas, la priorité pour le choix des vacances.
- 15.11 La liste définitive des vacances doit être affichée au plus tard le premier mai de chaque année.

- 15.12 L'employé, victime d'un accident subit ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure; la date proposée à cet effet par le policier ne saurait être refusée par le directeur de police sans raison valable.
- 15.13 Aucune absence par maladie ou par accident subi à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, de même qu'aucune absence autorisée par la convention collective ne peuvent constituer une interruption de service quant à la computation des vacances.
- 15.14 L'employé qui, pour une raison ou une autre, quitte le service de l'employeur a droit à une rémunération de vacances équivalent aux jours de vacances accumulés au jour de son départ.

CONGES STATUTAIRES

ARTICLE 16.-

- 16.01 Sous réserve de ce que dit ci-dessous, tout employé bénéficie d'un jour de congé statutaire payé dans tous les cas suivants:
- le premier de l'An
 - le jour de Pâques
 - la St-Jean Baptiste
 - le premier lundi du mois d'août
 - le jour du Canada
 - la fête du Travail
 - le jour de l'Action de Grâces
 - le jour de Noël
 - le jour de la fête de la Reine
 - le lendemain de Noël
 - le 1er mai fête des Travailleurs

Deux (2) congés flottants qui seront pris au loisir de chaque employé après entente avec le directeur de Police. Toute fête déclarée civile par les autorités municipales de Chapais.

- 16.02 Chaque congé statutaire ci-haut mentionné sera mobile ou interchangeable, à condition que les congés se prennent à l'intérieur de la période allant du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente; lorsqu'un employé changera ainsi un congé statutaire, il devra en aviser le chef de police une semaine à l'avance.
- 16.03 En aucun cas, plus de deux (2) congés statutaires mentionnés au présent article pourront être pris lors de deux journées consécutives.
- 16.04 En aucun cas, également deux (2) policiers ne pourront se prévaloir en même temps de leur congé statutaire, compte tenu de la présence du chef de police.
- 16.05 Tout employé requis pour travailler l'un de ces jours de fête, sera payé à temps et demi et recevra en plus un montant équivalent à une journée régulière de travail à son taux horaire régulier.
- L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec un jour férié aura droit à un jour de congé pour lequel il recevra une compensation d'une journée supplémentaire au prorata de son salaire hebdomadaire.
- 16.06 L'article 16.05 ne s'applique pas au deux (2) congés flottants inscrits à l'article 16.01. Pour ces congés, l'employé sera rémunéré à son taux de salaire régulier.
- 16.07 Si un ou plusieurs jours de congés statutaires surviennent au cours de la période de vacances de l'employé, ce dernier aura le loisir de prendre, le cas échéant, un ou plusieurs jours de vacances supplémentaires à la fin de cette période de vacances. Cependant l'employé concerné devra aviser le directeur de police de son option au moins quinze (15) jours au préalable. Par contre, si ledit employé décide de prendre à une autre époque de l'année ce ou ces congés qui lui seraient dus, il pourra également le faire après s'être auparavant entendu avec le directeur de police.

- 16.08 Le policier en long change durant le fête de Noël ou du jour de l'An, aura la préférence pour prendre ces congés à tour de rôle selon l'ancienneté.

CONGES SPECIAUX

ARTICLE 17.-

- 17.01 Tout employé a droit à une absence motivée, à compter de l'évènement sans diminution de salaire dans les cas suivants:
- a) à l'occasion de son mariage: cinq (5) jours.
 - b) à l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, du père, de la mère: un (1) jour.
 - c) à l'occasion du décès de la conjointe, du père, de la mère ou d'un enfant: cinq (5) jours consécutifs, à compter de l'évènement.
 - d) à l'occasion du décès du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur: trois (3) jours.
 - e) à l'occasion du décès d'un grand-parent, du gendre, de la bru et d'un grand-parent du conjoint: le jour des funérailles.
 - f) Cependant, si ces personnes habitent sous le même toit que l'employé, trois (3) jours.
 - g) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption ou du baptême d'un enfant: un (1) jour.
- 17.01 Il est accordé un jour additionnel si l'évènement a lieu à plus de cent soixante-quinze (175) milles de la ville. Cette disposition s'applique aux paragraphes d) et e).
- 17.02 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de vacances ou de congé prévu en vertu de la présente convention.

- 17.03 Dans tous les cas, ces jours de congé se calculent à compter de la date du décès ou de l'évènement en question, et les jours ouvrables sont les seuls payés.
- 17.04 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande, l'employé doit fournir une déclaration écrite attestant l'évènement faisant l'objet de l'absence.

CONGES EN MALADIE

ARTICLE 18.-

- 18.01 Il sera accordé à chaque employé, un crédit de maladie jusqu'à un maximum de douze (12) journées par année.
- 18.02 L'employé qui n'a pas encore accumulé de crédit de maladie suffisant ou celui que l'a épuisé, peut, mais jusqu'à concurrence seulement d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables, bénéficier par anticipation de son crédit éventuel de maladie.
- 18.03 Les congés de maladie qui n'auront pas été pris seront monnayables et compensés en argent par la Ville vers le 20 décembre de chaque année .
- 18.04 Pour avoir droit à un congé de maladie, l'employé devra aviser le chef de police ou son représentant le plus tôt possible de son absence du travail; il l'avisera également de l'endroit où on pourra le rejoindre.
- 18.05 Si l'absence n'excède pas trois (3) jours, le chef de police ou son représentant acceptera une déclaration écrite de l'employé établissant la nature de la maladie, sauf s'il y a abus, auquel cas, le chef pourra exiger un certificat médical.

- 18.06 Pour toute absence de plus de trois (3) jours consécutifs, l'employé devra produire à son retour au travail un certificat médical attestant qu'il était physiquement incapable de travailler.

ASSURANCE-GROUPE

ARTICLE 19.-

- 19.01 La ville s'engage à maintenir en vigueur un programme d'assurance groupe, assurant au moins l'équivalent du programme existant au 30 juin 1980, et s'engage à consulter le syndicat au moment d'établir la nouvelle police d'assurance groupe.
- Il sera loisible à la Ville, après entente avec le syndicat de modifier le régime et les conditions actuelles de cette police d'assurance-groupe.
- La prime d'assurance sera payée à 100% par l'employeur.

ACCIDENT DE TRAVAIL

ARTICLE 20.-

- 20.01 Dans le cas d'un accident subi ou d'une maladie contractée par un employé dans l'exercice de ses fonctions, la Ville lui paiera son salaire ou complètera l'indemnité versée comme salaire par la Commission des Accidents de Travail, durant la période de paiement de ladite indemnité, de façon à ce que l'employé touche son plein salaire.

UNIFORMES ET EQUIPEMENTS

ARTICLE 21.-

- 21.01 L'annexe "D" faisant état des principaux articles nécessaires aux employés est jointe à la présente convention pour en faire partie intégrante.

- 21.02 Sous réserve des paragraphes suivants, la ville fournira à tous les employés couverts par la présente convention, tous les uniformes et articles nécessaires à l'accomplissement de leur devoir, tel que requis par la Ville et apparaissant à l'annexe "D" de la présente convention. Toutes les pièces, au besoin, devront être retournées.
- 21.03 La Ville fournira sans frais aux employés et ce, à commencer de la signature du contrat ou/ convention, tous les uniformes et articles nécessaires.
- 21.04 Tous les derniers uniformes demeurent le propriété de la Ville.
- 21.05 Les uniformes et pièces de vêtements d'été devront être fournis avant le 1er juin et ceux d'hiver avant le 1er octobre de chaque année.
- 21.06 Si, au cours de ses fonctions, un employé détériore, déchire ou salit sérieusement quelques parties de son uniforme, la Ville s'engage, à la discrétion du directeur de police, à payer le coût du nettoyage et de la réparation.
- 21.07 Il est strictement défendu à l'employé de vendre toute pièce de son équipement et tout employé qui quitte le service de la police, devra retourner son équipement et uniforme à la Ville, le dernier qui aura été fourni; à l'exception des bottines, pantalons et chemises fournis à l'employé de plus de six (6) mois, et à défaut, la Ville retiendra sur son dernier chèque de salaire, les montants équivalents des articles non retournés.

COURS DE PERFECTIONNEMENT

ARTICLE 22.-

- 22.01 L'employé qui désire suivre des cours de perfectionnement et qui à cet effet, doit s'absenter de son travail pour une certaine période de

- 22.01 (suite) de temps, pourra le faire après avoir obtenu l'autorisation de la Ville. Lors de cette absence, ses droits d'ancienneté lui seront maintenus et continueront de s'accumuler.
- 22.02 L'employé désireux d'acquérir une plus grande compétence professionnelle en poursuivant des études en dehors des heures régulières de travail, obtiendra de la Ville une aide financière. L'employé soumettra au Gérant de la ville les détails du cours qu'il entend suivre. La ville remboursera à l'employé concerné la totalité des frais de cours à la condition cependant que l'employé concerné fournisse des preuves à l'effet qu'il a suivi le cours et obtenu, lors des examens, des succès convenables et qu'il s'engage à demeurer au service de la ville durant une période d'au moins un an. Ces études ou cours en question doivent porter sur des sujets qui sont en relation directe avec le travail que l'employé accomplit, ou sur toute autre matière susceptible de lui permettre d'accéder dans un avenir prochain à une fonction supérieure à l'intérieur du service. La ville pourra, suivant les circonstances, limiter le nombre de ces bourses.
- 22.03 L'employeur qui exige qu'un employé suive des cours de perfectionnement devra assumer tous les frais de cours, de la pension, du transport, ect. Le salaire de l'employé sera payé au taux régulier d'un employé qui n'a pas suivi de cours à Nicolet. Suite à la confirmation de la réussite du cours à Nicolet, le salaire du policier sera payé au taux régulier prévu à la convention collective.
Annexe "C". Salaire avec cours.
- 22.04 La ville continuera de faire participer ses policiers au cours de recyclage donné à l'Institut de Police de Nicolet et s'occupera de leur inscription comme elle l'a fait dans le passé.

HYGIENE, PROPETE ET SECURITEARTICLE 23.-

- 23.01 L'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés, et de respecter les normes d'hygiène et de sécurité; pour les mêmes fins, les deux parties s'engagent mutuellement à opérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés.
- 23.02 L'employeur peut exiger, à ses frais, de tout employé couvert par cette convention, de subir un examen médical ou physique annuel, chez un médecin désigné à cette fin par l'employeur.
- 23.03 L'employeur s'engage à maintenir les véhicules, du service de police en bon état de fonctionnement, et les employés couverts par la présente convention seront tenus à l'inspection quotidienne de tels véhicules et de leurs accessoires, et de voir à ce que les réparations qui s'imposent soient faites. De même, les employés sont tenus de garder leur quartier propre en tout temps.

CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAILARTICLE 24.-

- 24.01 Il est loisible à l'employeur de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de travail différentes de celles qui figurent aux présentes pour les employés souffrant de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou toute autre cause. Il doit en pareil cas; y avoir eu au préalable entente entre l'employeur, l'employé et le syndicat.

ANCIENNETEARTICLE 25.-

- 25.01 L'employeur s'engage à fournir dans le délai de trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, une liste indiquant l'ancienneté de chaque employé et cette liste sera transmise au syndicat et tout employé peut dans les quinze (15) jours suivant sa publication au poste de police, demande correction de la liste advenant erreur. Cette liste sera mise à date, chaque année.
- 25.02 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'employeur, de tout employé.
- 25.03 Le droit d'ancienneté s'acquiert rétroactivement après six (6) mois de service continu pour l'employeur et ce à compter du premier jour de travail.
- 25.04 L'employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
b) lorsqu'il est congédié pour cause juste et suffisante;
- 25.05 Lorsqu'un employé s'absente pour causes de maladie ou accident, autres que maladie industrielle ou accident de travail, il accumule l'ancienneté durant les vingt-quatre (24) premiers mois; par la suite, il conserve son ancienneté mais ne l'accumule pas.
- 25.06 Les absences prévues dans la présente convention ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption de service.
- 25.07 Lorsqu'un poste non aboli est déclaré vacant; et que la Ville désire combler, il appartiendra, toute compétence égale, à l'employé ayant accumulé le plus d'ancienneté, de le remplir.

- 25.08 De même, lorsque l'employeur accordera une promotion, l'employé qui désire cette promotion et qui compte le plus d'ancienneté, toute compétence égale, aura droit de l'obtenir.
- 25.09 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 de l'employeur. S'il est appelé à retourner à un emploi inclus dans l'unité de négociation, il peut exercer ses droits d'ancienneté.
- 25.10 Dans le cas de mise à pied, l'employeur garde au travail l'employé jouissant du plus d'ancienneté à moins qu'il ne puisse remplir les exigences de la tâche. L'employeur utilise la même procédure pour le rappel au travail.

MUTATION TEMPORAIRE

ARTICLE 26.-

- 26.01 Tout employé appelé à remplir temporairement, à la demande de la Ville, une fonction régie par la présente convention, mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, reçoit pour la durée de son travail temporaire, le salaire fixé pour celle des deux fonctions qui est la mieux rémunérée, à condition que ce travail temporaire dure une (1) journée régulière de travail ou plus.
- 26.02 Tout employé requis de remplacer temporairement le directeur de police, reçoit pendant la période de remplacement une prime horaire de \$1.00 l'heure.

DISCIPLINE ET SANCTIONS

ARTICLE 27.-

- 27.01 L'employeur doit fournir à l'employé et à moins que l'employé concerné ne s'y objecte, au syndicat, par écrit, les raisons motivant toutes mesures disciplinaires qui s'imposent.

- 27.02 Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire, peut soumettre son cas à la procédure régulière de griefs et s'il y a lieu à l'arbitrage.
- 27.03 Le cas de suspension ou de renvoi est également un grief qui peut être apporté à l'arbitrage, après avoir équisé les mécanismes prévus au paragraphe précédent.
- L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi, ou ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu.
- Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances conformément à la loi.
- 27.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier de l'employé est retiré après douze (12) mois.
- 27.05 Une suspension n'interrompt pas le service de l'employé.
- 27.06 Tout employé assigné devant le directeur de police ou devant un représentant autorisé de l'employeur peut se faire accompagner par un officier du syndicat, un agent d'affaires du syndicat et toute accusation portée contre lui, remise par écrit vingt-quatre (24) heures avant sa comparution, l'heure et la date de ladite comparution devant être inscrites.
- 27.07 Aucun employé ne pourra être appelé à comparaître devant les autorités de la Ville à l'occasion des congés hebdomadaires, fériés ou vacances annuelles ou absences causées par la maladie, à moins d'accusations graves.

- 27.08 Une plainte portée par des personnes autres que des membres du service de protection publique contre un employé, doit être par écrit et assermentée.
- 27.09 Tout employé a le droit, sur rendez-vous, durant les heures régulières de bureau de la Ville, de consulter son dossier disciplinaire.

PROCEDURE DE REGELEMENT DES GRIEFS

ARTICLE 28.-

- 28.01 Les parties aux présentes désirent que les plaintes des employés soient réglés aussi promptement et efficacement que possible et de la meilleure façon possible, et conviennent d'y mettre toute la bonne volonté souhaitable.
- 28.02 Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention, sera traitée sous la forme de grief.
- 28.03 Si l'employé et/ou le Syndicat, a une plainte ou qu'il se croit lésé dans ses droits en regard de l'application des présentes, il suivra la procédure de traitement des griefs suivantes, à savoir:

PREMIERE ETAPE

L'employé doit seul ou accompagné d'un officier du Syndicat soumettre verbalement sa plainte, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants l'évènement ou de la connaissance de l'évènement à son supérieur immédiat pour lui donner l'occasion de régler la plainte.

DEUXIEME ETAPE

Si dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la première étape, son supérieur immédiat n'a pas rendu de décision ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue, l'employé doit s'il désire continuer sa réclamation soumettre son grief, par écrit, en décrivant avec le plus de précision possible l'objet de la plainte, au Gérant Municipal ou au Secrétaire-Trésorier de la Ville.

TROISIEME ETAPE

Si dans les dix (10) jours ouvrables, qui suivent la deuxième étape, la Ville n'a pas rendue de décision, ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue, l'employé doit s'il désire continuer sa réclamation, soumettre son grief par écrit, au Conseil Municipal. Dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier de la réception par la Ville de cette troisième étape, une rencontre doit avoir lieu entre l'employé et les représentants du Syndicat et le quorum du Conseil Municipal, à huis clos, pour tenter de trouver un règlement à la réclamation. Le Conseil pourra faire assister, sur demande du Syndicat, toutes les personnes concernées par le grief à débattre.

ARBITRAGE

Si la décision de la Ville n'est pas rendue dans les trente (30) jours qui suivent le dépôt de la troisième étape, si la rencontre n'a pas eu lieu ou si la décision de la Ville n'est pas satisfaisante pour l'employé ou le Syndicat, l'employé plaignant peut par l'entremise de son Syndicat soumettre son cas à l'arbitrage et donnera à cet effet un avis écrit de cette décision, à la Ville, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin du dernier délai ci-haut mentionné.

- 28.04 A chacune des étapes de la procédure des griefs, les griefs seront présentés sur une formule acceptée par la Ville et le Syndicat. Une copie de la décision de la Ville doit être fournie au Syndicat à toutes les étapes de la procédure des griefs.
- 28.05 A n'importe quelle étape de la procédure des griefs, incluant l'arbitrage, les parties en présence peuvent avoir l'assistance de l'employé ou des employés concernés et de tous témoins nécessaires. A l'arbitrage, le salaire perdu par les employés sera payé par la partie requérant leur assistance. Toute disposition raisonnable sera prise pour permettre à l'arbitre d'avoir accès aux propriétés de la Ville et d'examiner les opérations reliées au litige.
- 28.06 Nonobstant toute disposition contraire, le Syndicat a le loisir de soumettre directement à la Ville tout grief de groupe en commençant par la deuxième étape.

- 28.07 Tout ajustement découlant du règlement d'un grief ne sera pas rétroactif au-delà de la date de la présentation initiale du grief sous la procédure des griefs sauf dans le cas où il est établi qu'une erreur ou une omission produite dans la paie d'un employé.
- 28.08 On ne tiendra pas compte des samedi, des dimanche, et des congés statutaires lorsqu'il s'agira d'établir le délai à l'intérieur duquel on doit procéder ou compléter chacune des étapes de la procédures des griefs. Cependant les délais ci-haut mentionnés sont impératifs et si l'on ne tire pas avantage de ceux-ci, le grief sera considéré comme abandonné à toutes fins que de droit; les parties peuvent toutefois prolonger par entente écrite les délais édictés par le présent article et par l'article 24.
- 28.09 Toute décision convenue entre la Ville et le Syndicat sera finale et exécutoire et liera la Ville, le Syndicat et l'employé ou les employés concernés.

CHANGEMENT DE STRUCTURE

ARTICLE 29.-

- 29.01 Dans le cas où il y aurait demande par la Ville pour diminuer et/ou abolir le corps de police, et/ou fusion, annexion, intégration et/ou autres opérations similaires, la Ville devra suivre les recommandations du Ministère de la Justice et de la Commission de Police avant d'appliquer telle décision, et suivant la décision des autorités gouvernementales la présente convention deviendra nulle et de nul effet entre les parties dans l'hypothèse où les postes occupés par les employés disparaîtraient, le tout à partir de la date de la décision du Ministère de la Justice.
- 29.02 La ville, dans une telle hypothèse, permettra au président du syndicat de participer aux négociations, études et réunions concernant la protection publique et fera tout en son pouvoir afin que les employés du syndicat conservent tous leurs droits acquis au sein d'un nouveau système de protection publique qui ne serait pas sous la responsabilité directe de la ville.

29.03

Pour quelque raison que ce soit, le policier qui désire mettre fin à son emploi, la préférence lui sera donnée pour travailler comme employé municipal s'il y a emploi vacant et à la condition qu'il possède les exigences de l'emploi disponible. Il sera payé alors sur le taux établi pour ledit emploi.

DUREE

ARTICLE 30.-

30.01 La présente convention collective prendra effet à compter du 1er juillet 1982 et se terminera le dernier jour de juin 1985.

30.02 Toutefois, cette convention demeurera en vigueur durant les négociations en vue de son renouvellement et tout avis de renégociation devra être donné par les parties conformément au Code du Travail.

CHEQUE DE PAIE

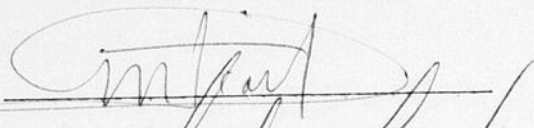
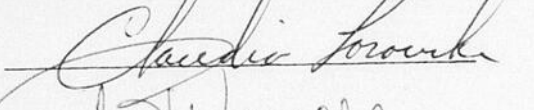

ARTICLE 31.-

31.01 Le talon du chèque de paie des employés doit indiquer:

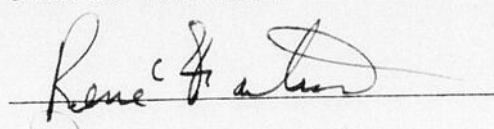
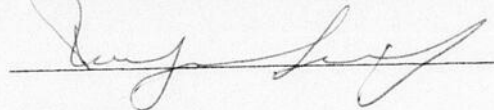

- a) le salaire brut;
- b) les déductions syndicales et autres;
- c) le salaire net;
- d) les heures et les gains en temps supplémentaire;
- e) les déductions du fonds de pension s'il en existe;
- f) le total ainsi versé.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE LE 29 juin 1983.

POUR LA VILLE:

POUR LE SYNDICAT:

ANNEXE "B"

CLASSIFICATION DES MEMBRES DU SYNDICAT:

5ième classe	0 - 6 mois
4ième classe	6 - 12 mois
3ième classe	12 - 24 mois
2ième classe	24 - 36 mois
1ière classe	36 mois et plus.

UNIFORMES & EQUIPEMENTS

La Ville fournira sans frais, à tout policier couvert par la présente convention;

TOUS LES ANS:

Un (1) foulard	Six (6) chemises
Quatre (4) cravates	Deux (2) paires de chaussures (souliers et bottines)
Une (1) paire de gants d'été	Une (1) paire couvre-chaussures en caoutchouc et deux (2) paires de claques basses
Une (1) paire de gants d'hiver ou mitaines	Un (1) habit d'hiver (Une (1) blouse deux (2) pantalons)
Six (6) paires de bas bleu-marin	Un (1) képi d'hiver
Un (1) habit d'été (Une (1) blouse- deux (2) pantalons)	
Un (1) képi d'été	

NOTE: Une année se sera l'habit d'été, l'autre année se sera l'habit d'hiver, ou vice versa.

TOUS LES DEUX ANS :

Un (1) gilet de laine

TOUS LES TROIS ANS:

Un (1) paletot d'hiver

AU BESOIN:

Un (1) casque d'hiver	Un (1) imperméable réversible (noir et jaune)
Une (1) carte d'identification	Un (1) revolver de calibre 38 avec étui à la ceinture approuvé par le B.M.Q.
Une (1) paire de menottes avec étui à la ceinture approuvées par le B.M.Q.	Une (1) paire de bottes de mouton pour cons- tables et officiers
Une (1) boîte de balles calibre 38 pour la pratique du tir, (Une (1) boîte par mois)	

Tous les uniformes et équipements demeurent la propriété de l'employeur et il est strictement défendu à tout employé de revendre toute pièce de son habillement et tout employé qui quitte le service devra retourner à l'employeur son dernier uniforme qui lui a été fourni et tout son équipement; à défaut, l'employeur retiendra sur sa dernière paie la valeur des articles manquant.

Les articles seront remplacés lorsqu'ils seront produits au chef de police et que ce dernier jugera qu'il est nécessaire de les remplacer.

AUTOMOBILE: Tout employé appelé à se servir de son véhicule, au bénéfice de la ville, a droit à une indemnité de \$0.30 du mille.

ANNEXE "F"

La Ville, le Directeur de Police, doivent mettre à la disposition des policiers: documents, accessoires, outils de travail servant au bon fonctionnement du corps de police. Lesdits équipements restent les propriétés de la Ville et demeurent sur les lieux de travail, ou à l'intérieur du véhicule du département.