

'31 DEC 18 11 13

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE

ENTRE

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES POLICIERS-POMPIERS DE SILLERY

ET

LA CITE DE SILLERY

du 2 juin 1981
au 30 avril 1983

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 10 25
M.T.M.S.R.

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	Reconnaissance et juridiction	p. 1
ARTICLE 2	Définition du terme employé.....	p. 1
ARTICLE 3	Droits de l'employeur	p. 1
ARTICLE 4	Régime syndical.....	p. 2
ARTICLE 5	Semaine et heures de travail	p. 3
ARTICLE 6	Travail supplémentaire	p. 6
ARTICLE 7	Vacances payées	p. 8
ARTICLE 8	Jours fériés.....	p. 10
ARTICLE 9	Congés payés en cas de maladie	p. 10
ARTICLE 10	Maladie et accidents de travail	p. 12
ARTICLE 11	Congés sociaux avec plein traitement ..	p. 13
ARTICLE 12	Ancienneté et promotion	p. 14
ARTICLE 13	Abolition de postes	p. 15
ARTICLE 14	Changements techniques et autres	p. 15
ARTICLE 15	Mesures disciplinaires.....	p. 17
ARTICLE 16	Classifications et salaires	p. 18
ARTICLE 17	Versements périodiques	p. 19
ARTICLE 18	Procédure de règlement des griefs, des mécontentes et d'arbitrage	p. 19
ARTICLE 19	Uniformes et articles nécessaires aux policiers	p. 21
ARTICLE 20	Identification.....	p. 22
ARTICLE 21	Permis de conduire	p. 22
ARTICLE 22	Assurance groupe	p. 23

ARTICLE 23	Fonds de pension	p. 23
ARTICLE 24	Politique	p. 23
ARTICLE 25	Manuels de policier	p. 24
ARTICLE 26	Cours de perfectionnement professionnel	p. 24
ARTICLE 27	Travail incompatible	p. 25
ARTICLE 28	Employé poursuivi devant les tribunaux	p. 26
ARTICLE 29	Droits acquis	p. 26
ARTICLE 30	Hygiène et sécurité	p. 26
ARTICLE 31	Résidence des employés	p. 26
ARTICLE 32	Durée de la convention	p. 27
ANNEXE A	Formule autorisation de déduire les cotisations syndicales.....	p. 27
ANNEXE B	Liste d'ancienneté	p. 28
ANNEXE C	Salaire	p. 29
ANNEXE D	Cédule	p. 30
ANNEXE E	Uniformes et articles nécessaires	p. 31
ANNEXE F	Modalités générales des régimes d'assurance-groupe et du régime de pension	p. 32

Lettre d'entente

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 La Cité de Sillery, par ses représentants autorisés, reconnaît que l'Association Professionnelle des Policiers-Pompiers de Sillery est le seul et unique agent négociateur en matière de salaire, conditions de travail et autres questions connexes pour les Policiers-Pompiers à son emploi, à l'exception du Directeur de la Police, du Capitaine et du Lieutenant.
- 1.02 La Cité s'engage à ne confier qu'aux employés régis par les présentes, tout le travail de Policiers-Pompiers habituellement et généralement exécuté jusqu'à maintenant par les Policiers-Pompiers à son emploi.
- 1.03 Tout autre tâche qui relève normalement des corps de métiers doit être confiée à des personnes à l'extérieur du corps de police.

ARTICLE 2 DEFINITION DU TERME EMPLOYE

- 2.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective:
- a) le terme "employé régulier" signifie et comprend tout Policier-Pompier qui a complété la période d'essai de douze (12) mois de service et qui a prêté le serment d'office prévu par la Loi. Il est convenu que l'annexe "B" des présentes constitue, à la date de la signature des présentes, la liste officielle des employés réguliers de la Cité, à cette même date.
- b) Le terme "employé à l'essai ou recrue" signifie et comprend tout Policier-Pompier qui n'a pas complété la période d'essai de douze (12) mois. Cet employé est également assujéti aux dispositions des présentes.
- 2.02 Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, la Cité doit aviser tout nouvel employé du statut qui lui est accordé en conformité des dispositions du présent article.
- 2.03 Sur demande de l'Association, la Cité fournit à cette dernière tous les renseignements relatifs à l'application des dispositions écrites dans la présente convention.

ARTICLE 3 DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 3.01 L'Association reconnaît que le droit de diriger sous tous ses aspects, le service dont font partie les employés, appartient exclusivement à la Cité; toutefois, dans l'exercice de ce droit, la Cité doit respecter les dispositions de la présente convention.

- 3.02 Avant d'être mis en application, tout nouveau règlement de discipline doit être accepté par les deux (2) parties, la Cité et l'Association.
- 3.03 Au cas de conflit entre un règlement ou une résolution de la Cité et l'une quelconque des dispositions de la présente convention, cette dernière prévaut.
- 3.04 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective entre un policier et la Cité n'est valable à moins qu'elle n'est reçu l'approbation écrite de l'Association.

ARTICLE 4 REGIME SYNDICAL

- 4.01 a) Tout employé couvert par le certificat d'accréditation devra comme condition au maintien de son emploi, être membre de l'Association et ce, pour la durée de la présente convention.
- Tout nouvel employé devra également adhérer à l'Association lorsque sa période de probation sera complétée.
- b) La Cité n'est toutefois pas tenue de congédier un employé que l'Association aurait décidé d'exclure de ses rangs.
- 4.02 Comme condition au maintien de son emploi, l'employé tombant sous la juridiction de cette convention est tenu de contribuer à l'Association un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle régulière à compter de son entrée en service; les cotisations seront déduites de la paie des employés concernés et remises au trésorier de l'Association par chèque à la fin de chaque mois.
- Advenant un changement dans le montant de la cotisation, un avis signé par le secrétaire de l'Association sera communiqué à la Cité qui fera les corrections nécessaires dans les quinze (15) jours suivant un tel avis.
- 4.03 La Cité fournit trimestriellement à l'Association une liste des nouveaux employés visés par la présente convention, comprenant leur nom et prénoms, leur âge, traitement, fonction, leur adresse domiciliaire, ainsi que la date d'entrée en service.
- 4.04 L'Association a le droit d'afficher aux tableaux fournis par la Cité, les avis de convocation à ses assemblées ou autres avis du même genre.
- 4.05 La Cité permet au représentant de l'Association, même pendant les heures régulières de travail, de rencontrer les membres de l'Association pour y discuter de leurs problèmes professionnels en autant que cela ne nuise en rien à l'accomplissement du travail.

4.06

Absences syndicales

a) Pour raison exceptionnelle, la Cité accorde aux membres de l'exécutif de l'Association des congés sans solde pour s'occuper des affaires de l'Association.

b) A l'occasion de la négociation de la convention collective et de discussions relatives à des griefs avec les représentants de la Cité ou de différends auprès d'un ou plusieurs arbitres, le président de l'Association et un autre membre de cette dernière, désigné par le président et dont la présence est nécessaire, pourront, après avoir avisé le directeur de la police au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, s'absenter de leur travail pour la période requise, sans perte de salaire.

c) Les membres de l'exécutif de l'Association pourront bénéficier d'un congé sans solde, pour vaquer à des affaires syndicales, jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) jours par année, pour l'ensemble des membres, à la condition d'en avoir avisé le directeur du service de la police au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

d) De plus un congé sera accordé à 2 représentants de l'Association pour assister aux réunions de la Fédération des policiers municipaux ainsi qu'aux réunions de la commission de police du Québec. Le total des jours ainsi accordé ne devant pas excéder dix (10) jours par année.

e) Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre de l'Association convoqué par un représentant de la Cité, peut être accompagné par un autre membre du comité exécutif de l'Association.

4.07

La Cité s'engage, par les présentes, à n'user d'aucune représaille envers les employés soumis au présent contrat qui s'occupent ou qui font partie de l'Association.

ARTICLE 5

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

5.01

La semaine régulière de travail pour tous les employés régis par le présent contrat, est de quarante (40) heures, réparties en journée de douze (12) heures de travail conformément à la cédule apparaissant à l'annexe "D" de la présente convention.

5.02

La journée régulière de travail est répartie en deux (2) relèves qui s'effectuent de la façon suivante:

PREMIERE RELEVE de 07:30 à 19:30

DEUXIEME RELEVE de 19:30 à 07:30 a.m.

à l'exception toutefois des recrues dont les heures de travail sont réparties à la discrétion du Directeur de la Police.

5.03

a) Pour chaque journée régulière de travail effectué suivant l'horaire de la première relève, il sera accordé à chaque employé, à même ses heures de travail, deux (2) heures pour prendre son ou ses repas au poste ou à tout autre endroit désigné par l'officier en charge. Cependant, cette période de repas ne pourra être fractionnée en plus de deux (2) périodes distinctes et dont la somme ne dépassera pas deux (2) heures. Lorsque la période du repas a été interrompue pour les besoins du service le temps interrompu est remis le même jour ou est payé au taux de temps supplémentaire.

Pour chaque journée régulière de travail effectué suivant l'horaire de la deuxième relève, il sera accordé à chaque employé, à même ses heures de travail, une (1) heure pour prendre son ou ses repas au poste ou à tout autre endroit désigné par l'officier en charge. Cependant, cette période ne pourra être fractionnée en plus de deux (2) périodes distinctes et dont la somme ne dépassera pas une (1) heure.

b) Le pompier aura droit à un repas chaud payé par la Cité, après quatre (4) heures de travail sur les lieux d'un incendie, ou si l'incendie survient aux heures de repas.

c) Pour chaque période de temps supplémentaire autre que celle prévue à l'article 6.03 qui suit immédiatement la fin de la journée régulière de travail, il sera accordé à l'employé qui effectue du temps supplémentaire les mêmes périodes de repas que celles accordées aux employés qui effectuent leur journée régulière de travail en même temps que ledit employé.

5.04

Les heures de travail des Détectives sont déterminées par l'exigence du travail de chacun et l'ensemble doit former un maximum de cent soixante (160) heures de travail et huit (8) congés hebdomadaires d'une journée complète chacun par période de quatre (4) semaines. Toutes les heures de travail excédant lesdites cent soixante (160) heures seront rémunérées au taux du temps supplémentaire.

5.05

Les cédules précitées peuvent être modifiées en tout temps, en autant que les deux (2) parties, la Cité et l'Association, y consentent.

5.06

a) Il est toujours loisible à la Cité de décréter, conformément à la Loi, un état d'urgence pour une période limitée. La Cité a alors le droit, durant cette période, de changer s'il y a lieu, toute période de vacance, de faire travailler les policiers durant les jours de congé hebdomadaires, avec un minimum de douze (12) heures toute la période d'urgence. Tout travail supplémentaire durant cette période sera rémunéré selon le tarif établi pour le temps supplémentaire.

b) Durant cette période d'urgence, les policiers qui désirent quitter le territoire de la Communauté Urbaine de Québec durant leurs jours de repos devront avertir au préalable le Directeur du Service de la Police ou son représentant.

c) Si un décret d'urgence a pour effet de causer des dommages réels à un employé, il pourra en réclamer le remboursement à la Cité et le droit à un tel remboursement de même que l'évaluation des dommages réels seront sujets à grief.

5.07 Aucun employé n'est tenu de diriger la circulation au centre de la rue pour une période de plus de deux (2) heures consécutives.

5.08 a) Un employé pourra, en tout temps, échanger du temps de travail avec un autre de ses compagnons de travail en autant qu'il ait averti, au préalable, par écrit, dans un délai raisonnable, le Directeur du Service de la Police.

b) Un employé pourra échanger son temps supplémentaire accumulé en congé sujet aux conditions suivantes:

1- Un tel échange ne pourra se faire qu'après avoir obtenu la permission au préalable du Directeur du Service de la Police, qui ne la refusera pas sans motifs raisonnables.

2- Un tel échange ne pourra être accordé que si le requérant devait travailler sur la première relève pendant la ou les journées qu'il désire échanger en vertu du présent article.

3- Un tel échange ne pourra être accordé que s'il y a 4 employés en devoir, incluant celui qui fait la demande, sur la relève pendant la période où l'employé désire prendre son congé.

4- Un tel échange ne sera accordé que si la période de temps demandée représente 12 heures de travail ou un multiple de 12 heures de travail.

5- Du 15 juin au 15 septembre un tel échange de temps ne pourra être accordé pour plus de 2 périodes consécutives de 12 heures chacune.

Du 15 septembre au 15 juin un tel échange ne pourra être accordé pour plus de 3 périodes consécutives de 12 heures chacune.

6- Un seul employé par relève pourra, en même temps, être absent en conformité avec les dispositions du présent article.

5.09 En tout temps il devra y avoir deux (2) employés armés dans chaque véhicule pour la patrouille de nuit soit de 19:30 à 07:30.

ARTICLE 6 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

6.01 Tout travail exécuté en sus de la journée régulière de travail, telle que définie à l'article 5 est considéré comme travail supplémentaire.

6.02 Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

Au taux du traitement horaire et demi (150%) de l'employé concerné pour toutes les heures de travail effectuées en sus de la journée régulière ou de la semaine régulière établie selon les dispositions de l'article 5 de la présente convention.

6.03 Temps de Cour

a) "Avis de Cour": tous les avis de comparution en Cour (subpoena) reçus par les employés sont dirigés et redistribués par l'officier en charge de la section, de la division à laquelle l'employé appartient. Tout employé recevant un avis de son officier supérieur en charge est donc tenu de comparaître.

b) "Congé quotidien": lorsqu'un employé est appelé à témoigner devant une cour, un jour de congé quotidien, il a droit à quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire par séance de cour.

c) "Temps de Cour - Journée de congé hebdomadaire": lorsqu'un employé est appelé à témoigner devant une Cour, un jour de congé hebdomadaire, il a droit à six (6) heures au taux de temps supplémentaire par séance de cour.

d) "Vacances annuelles": lorsqu'un employé, dans l'exercice de ses fonctions, est appelé à témoigner devant une Cour durant ses vacances annuelles, il doit en aviser le Directeur du Service ou son représentant dès la réception de son avis de Cour. Si l'avis est maintenu, l'agent de la paix a droit par jour, à un minimum de douze (12) heures avec un maximum de seize (16) heures, rémunérées suivant le tarif établi pour le temps supplémentaire.

e) Lorsqu'un employé est appelé dans l'exercice de ses fonctions à témoigner devant la Cour municipale de Sillery ou une Cour régulière de Justice, il doit en aviser le chef de police et il sera considéré en devoir. L'employé peut se présenter en civil devant ces cours. Les dispositions relatives au temps supplémentaire, prévues ci-dessus s'appliquent, le cas échéant.

Les minima qui y sont prévus s'appliquent, même si la convocation à la Cour est annulée:

1) vingt-quatre (24) heures ou moins avant l'heure fixée pour ladite convocation s'il s'agit d'une convocation pour un jour de congé quotidien;

2) quarante-huit (48) heures ou moins avant l'heure fixée pour ladite convocation s'il s'agit d'une convocation pour un jour de congé hebdomadaire ou pour un jour de vacances annuelles.

- 6.04 Il est toujours loisible au Directeur de la Police de tenir en devoir tout membre du service en tout temps, en dehors de ses heures régulières. Dans cette éventualité un policier ne peut être obligé de rester en devoir pour une période de plus de dix-huit (18) heures consécutives par jour, y compris ses heures régulières. En pareil cas, ce travail est considéré comme travail supplémentaire, et est rémunéré suivant les dispositions du paragraphe 6.02 du présent article.
- 6.05 Tout travail spécial ou non régulier de policier, requis par des tierces personnes et payé par l'entremise de la Cité, doit être confié aux employés régis par la présente convention; en ce cas, le taux pour l'exécution de travail supplémentaire est égal au tarif du temps supplémentaire, à compter de la signature des présentes.
- 6.06 Sujet aux formalités de l'article 5.08, les échanges d'heures de travail entre employés n'affectent pas la rémunération des employés concernés, la Cité n'ayant pas à rémunérer le remplaçant.
- 6.07 a) Tout employé obligé de revenir à son travail pour effectuer un travail supplémentaire est payé suivant les dispositions du paragraphe 6.01 s'appliquant dans son cas, pour un minimum de quatre (4) heures, à l'exclusion des séances de cour qui sont prévues au paragraphe 6.03.
- b) Lorsque le rappel au travail d'un employé se fait alors que celui-ci bénéficie d'un jour de congé hebdomadaire, il a droit à un minimum de six(6) heures nonobstant les dispositions de l'article 6.07 (a), et est payé suivant les dispositions du paragraphe 6.01 s'appliquant dans son cas.
- 6.08 Les heures de travail supplémentaires à être exécutées seront effectuées par les employés suivant la rotation, compte tenu de l'ancienneté; celui qui refusera de faire du temps supplémentaire retournera au bas de la liste, à moins que son rappel en temps supplémentaire ne soit survenu à l'occasion d'un congé social ou à l'occasion d'une absence pour activités syndicales conformément aux dispositions de la présente convention.
- 6.09 Un employé appelé à combattre un incendie en dehors des limites de la Cité reçoit, en plus de son traitement, une rémunération de sept dollars (\$7.00) l'heure pour les Constables, et de huit dollars (\$8.00) l'heure pour les sous-officiers.

Au cas d'incendie à l'extérieur de la Ville, il doit y avoir au moins trois (3) hommes dans chaque camion à incendie.

ARTICLE 7 VACANCES PAYEES

7.01 Tout employé régi par la convention a droit:

- a) s'il a moins d'un (1) an de service continu, à une (1) journée de vacances payée à son taux de salaire régulier pour chaque mois de service continu jusqu'à un maximum de deux (2) semaines;
- b) après un (1) an de service continu, à deux (2) semaines;
- c) après trois (3) ans de service continu, à trois (3) semaines;
- d) après dix (10) ans de service continu, à quatre (4) semaines;
- e) 1- A compter du 1er janvier 1980; après dix-neuf (19) ans de service continu, à cinq (5) semaines;

2- A compter du 1er janvier 1981; après dix-huit (18) ans de service continu, à cinq (5) semaines;

3- A compter du 1er janvier 1982; après dix-sept (17) ans de service continu, à cinq (5) semaines.

7.02 La période de service continu s'établit au 1er janvier de chaque année.

Tout employé qui a neuf (9) ans de service continu au 1er janvier d'une année, ou dix-huit (18) ans de service continu au 1er janvier 1980, dix-sept (17) ans de service continu au 1er janvier 1981, seize (16) ans de service continu au 1er janvier 1982, voit le nombre de jours de vacances auquel il a droit, augmenter selon le tableau suivant:

Embauché entre le 1er janvier et le dernier jour de février:	quatre (4) jours
Embauché entre le 1er mars et le 30 avril:	trois (3) jours
Embauché entre le 1er mai et le 30 juin:	deux (2) jours
Embauché entre le 1er juillet et le 31 août:	un (1) jour

7.03 Aucune absence par maladie, aucune absence prévue par la convention ou autorisée par la Cité ne constitue en aucun temps une interruption de service.

Chaque employé choisit la date de ses vacances par ordre d'ancienneté. Ces vacances pourront être prises entre le 1er janvier d'une année et le trente-et-un décembre de la même année.

Les vacances de trois (3) semaines et plus devront être prises en deux (2) périodes distinctes et le choix des vacances se fait par ordre d'ancienneté pour la première période choisie par l'employé; pour la période suivante, l'ancienneté prévaudra après que tous les employés auront choisi une première période de vacances.

Les employés bénéficiant de trois (3) semaines de vacances devront prendre deux (2) semaines comme première période et ceux qui ont quatre (4) semaines et plus pourront prendre trois (3) semaines au premier choix, ceci pendant la période du 15 juin au 15 septembre.

S'il y a quatre (4) jours ou plus dans la dernière semaine de l'année elle sera considérée comme faisant partie de l'année qui se termine, pour fins de choix des vacances.

7.05

Une liste de vacances sera affichée au poste de police au début du mois de janvier de chaque année, afin que les employés sachent d'avance la date de leurs vacances et puissent se préparer en conséquence.

7.06

La rémunération des vacances est remise à l'employé avant son départ pour ses vacances.

7.07

Si, pour une raison ou pour une autre, un employé vient à quitter le service de la Cité, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.

7.08

L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli à la date de ses vacances annuelles a le loisir de reporter ces dernières à une autre époque de l'année, convenue entre lui et le Directeur de la Police.

L'employé absent de son travail du 1er janvier au 31 décembre d'une année, n'aura pas droit à des vacances ni au paiement de celles-ci pour cette année et ce nonobstant les dispositions des articles 7.01, 7.02 et 7.03.

7.09

Les vacances annuelles ne sont pas cumulatives et ne peuvent être compensées en aucun temps et pour aucune considération par de l'argent.

7.10

L'allocation de vacances sera fondée sur le taux de salaire régulier de l'employé.

7.11

Pour les fins d'application du présent article les vacances ne peuvent être fractionnées en période de moins d'une semaine.

Tout employé qui quitte l'emploi de la Cité avant d'avoir complété ses trois (3), neuf (9), dix-neuf (19), dix-huit (18) ou dix-sept (17) ans de service continu selon le cas et qui a bénéficié de ses vacances devra rembourser la Cité de cette partie non-acquise du paiement de ses vacances.

Ce remboursement se compensera automatiquement avec les argents que la Cité pourrait lui devoir lors de son départ.

7.12 Pour les fins d'application du présent article une semaine de vacances se définit comme une période de 7 jours de calendrier consécutifs débutant le dimanche et incluant les congés hebdomadaires.

ARTICLE 8 JOURS FERIES

- 8.01 a) Pour remplacer la St-Jean Baptiste, les jours chômés fériés et payés dont ceux prévus à l'article 60 de la Loi sur les normes de travail (1979 L.Q. ch. 45) de même que ceux fixés par règlement du gouvernement conformément au troisième paragraphe du même article 60, les fêtes civiques proclamées par les autorités municipales, il sera payé en bloc à chacun des employés réguliers au temps des fêtes, entre le 1er et le 15 décembre de chaque année, treize (13) jours de travail au tarif de temps régulier de l'employé.
- b) Pour les fins de paiement de ces jours, sept des treize jours soit les jours servant spécifiquement à remplacer la St-Jean Baptiste, les jours chômés, fériés et payés prévue à l'article 60 de la Loi sur les normes de travail, de même que les jours fixés par règlement du gouvernement conformément au troisième paragraphe du même article 60 seront payés à raison de douze (12) heures par jour et les six (6) autres jours seront payés à raison de huit (8) heures par jour de telle sorte qu'un employé n'ayant pris aucun congé en conformité avec 8.02 (a) aura droit à cent trente-deux (132) heures payées à son taux régulier non majoré et ce nonobstant les dispositions de l'article 5 de la convention.
- c) Dans le cas où un employé décide de se prévaloir des dispositions de l'article 8.02 (a), le nombre d'heures payables en vertu du paragraphe 8.01 (a) sera réduit de douze (12) heures pour chaque journée de congé prise en vertu de l'article 8.02 (a).
- d) Dans le cas où un employé décide de se prévaloir des dispositions de l'article 8.02 (b) il est entendu que le montant payable en vertu du paragraphe (a) de 8.01 sera réduit du montant que l'employé aura reçu conformément à l'article 8.02 (b).

8.02 L'employé peut toutefois:

- a) prendre un congé, après entente avec le Directeur du Service de la Police, un maximum de sept (7) de ces jours fériés; ou
- b) se faire payer, avant son départ pour ses vacances annuelles, un montant équivalent à 50% du montant qui devrait normalement lui être payé entre le 1er et le 15 décembre de la même année, conformément à l'article 8.01.

ARTICLE 9 CONGES PAYES EN CAS DE MALADIE

9.01 Dans les cas de maladie, tant de l'employé ou de membre de sa famille et d'accidents autres que ceux couverts par la Loi des Accidents du Travail, l'employé aura droit le 1er janvier de chaque année à un crédit maladie de neuf (9) jours.

Dans les cas d'un policier ayant débuté après le 1er janvier, il aura droit à un crédit maladie de 3/4 de jour pour chaque mois travaillé entre sa date d'embauche et le 31 décembre de cette même année. Le policier ayant débuté au travail après le 15 du mois recevra des crédits à compter du mois suivant.

Aucun jour de maladie ne sera cumulatif.

Pour chaque période se terminant le 31 décembre les deux tiers (2/3) des jours de congés maladie qui n'auront pas été utilisés durant cette période seront alors monnayables et payables le 15 janvier.

Lorsqu'ils sont monnayés, le paiement est effectué selon le taux régulier de salaire en vigueur le 31 décembre.

Lorsqu'ils sont utilisés, le paiement est effectué selon le salaire que le policier aurait reçu s'il avait travaillé.

Pour les fins d'application du présent article, une journée équivaut à huit (8) heures et ce nonobstant les dispositions de l'article 5.

Nonobstant toute disposition à ce contraire le policier quittant son emploi avant les dates où les jours maladie deviennent monnayables, celui-ci aura droit à une compensation déterminée au nombre de mois travaillés depuis le 1er janvier. Pour fins de calcul, le mois de départ est pris en considération si le départ survient après le 15 du mois.

Nonobstant toute disposition à ce contraire, l'employé pourra utiliser, au cours d'une même année de calendrier, un maximum de trois (3) jours de maladie à des fins personnelles, en autant qu'il ait obtenu au préalable l'autorisation de son supérieur immédiat.

- 9.02 Le Directeur de la Police ou son représentant peut vérifier le rapport de maladie ou de convalescence, soit personnellement, soit par un délégué de son choix, et peut exiger un certificat de médecin lorsqu'il le juge nécessaire après trois (3) jours consécutifs de maladie.
- 9.03 Après trois (3) jours consécutifs de maladie, la Cité peut, à ses frais, faire examiner l'employé malade par le médecin de la Cité 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.
- 9.04 L'employé a le droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Cité diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision sera finale. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales et par la Cité et par l'employé concerné.

- 9.05 Les dispositions du présent article 9 continue de s'appliquer et ne sont aucunement affectées par l'application des dispositions de l'article 10 qui suit.

ARTICLE 10 MALADIE ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 10.01 Dans le cas d'accidents subis ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, l'employé reçoit de la municipalité, à titre d'indemnité, 100% de la partie du salaire net qui excède le maximum des gains assurables versés en vertu de la Loi des Accidents du Travail. Le revenu total de l'employé ne doit pas dépasser 100% du salaire net, le but de cet alinéa étant de permettre à un salarié de retirer le même salaire net que s'il travaillait.
- 10.02 La Cité 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 de l'employé est motivée, si les blessures reçues ou la maladie contractée l'ont été sans aucun doute dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail.
- 10.03 L'employé a le droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Cité diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision sera finale. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par la Cité et par l'employé concerné.
- 10.04 L'accidenté ou le malade a, si possible, le choix de son hôpital; dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter l'hôpital choisi par la Cité.
- 10.05 L'accidenté ou le malade a le choix de son médecin.
- 10.06 Les frais de médecin et de prescriptions encourus à la suite d'accidents subis ou de maladies contractées par un employé dans l'exercice de ses fonctions seront payés par la Cité.
- 10.07 L'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat aussitôt que possible.

ARTICLE 11 CONGES SOCIAUX AVEC PLEIN TRAITEMENT

- 11.01 L'employé bénéficie d'une absence motivée, sans retenue de traitement, dans les cas suivants et pour le temps mentionné:
- 1- A l'occasion de son mariage: les quatre (4) jours ouvrables précédant ou suivant la date de son mariage;
 - 2- lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père ou de la belle-mère: de la date du décès au lendemain des funérailles exclusivement, avec un maximum de quatre (4) jours;
 - 3- lors du décès d'un enfant ou du conjoint: de la date du décès au lendemain des funérailles exclusivement, avec un maximum de cinq (5) jours;
 - 4- lors du décès d'un grand-parent, d'un oncle, d'une tante, d'un gendre, d'une bru, d'un petit-fils, d'une petite-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur: le jour des funérailles;
 - 5- lors de la naissance d'un enfant: le jour de la naissance et celui du baptême;
 - 6- lors du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur: le jour du mariage.
- 11.02 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande, l'employé précité doit fournir une déclaration écrite attestant l'évènement social.
- 11.03 Les congés payés mentionnés à l'article 11.01 ne sont pas accordés à l'employé qui normalement y a droit lorsqu'ils coïncident avec les jours suivants:
- jour de congé de l'employé
 - jour de vacances de l'employé
 - jour durant lequel l'employé qui est normalement cédulé pour travailler est absent par suite de maladie ou accident
 - jour durant lequel un employé bénéficie d'une journée d'absence conformément au dernier paragraphe de l'article 9.01.
- 11.04 Si l'évènement se produit à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de Sillery, l'employé a droit à un jour chômé additionnel.
- 11.05 Le Directeur du Service peut accorder des congés sans solde, à son gré, pour des motifs jugés valables par lui.

ARTICLE 12 ANCIENNETE ET PROMOTION

- 12.01 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 à la Cité de tout employé régi par les présentes. Le droit d'ancienneté s'acquiert après douze (12) mois de service à la Cité de Sillery.
- 12.02 Après cette période, l'ancienneté de tout employé est rétroactive à compter du premier jour de premier emploi au service de la Cité.
- 12.03 Les deux (2) parties conviennent que l'annexe "B" de la présente convention indique, à la date de la signature des présentes, la liste officielle d'ancienneté des employés au service de la Cité, à cette même date.
- 12.04 L'employé perd ses droits à l'ancienneté dans les seuls cas suivants:
- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi sans avoir au préalable obtenu un permis d'absence de la Cité;
 - b) lorsqu'il est congédié pour une cause juste et raisonnable dont la preuve incombe à la Cité.
- 12.05 Tout employé policier-pompier assujetti aux présentes, ayant complété trois (3) années de service à la Cité de Sillery, a droit de postuler toute fonction vacante d'officier ou de sous-officier.
- 12.06 Dans tous les cas où il se produit une vacance, soit à l'une ou l'autre des fonctions régies par les présentes, ou qu'une nouvelle fonction régie par la présente convention est créée, la Cité doit afficher un avis à cet effet pendant cinq (5) jours ouvrables. Les employés intéressés doivent faire part, par écrit, de leur demande de promotion ou de nomination au bureau du Directeur de la Police.
- 12.07 Dans les cas de promotion, soit à une nouvelle fonction, soit à une fonction déjà existante, le plus ancien qui a subi avec succès les examens prévus dans cet article, a la préférence, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 12.08 Tout constable ayant trois (3) ans de service pour la Cité aura le droit de poser sa candidature à une promotion.

- 12.09 Les examens sont uniformes pour tous et corrigés par une personne compétente dans la matière sur laquelle l'Association et la Cité se sont entendus.
- 12.10 Tout employé qui se croit lésé dans l'application de cet article, a droit de recours à la procédure de grief prévu dans cette convention.
- 12.11 Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit de l'employé concerné pour toute promotion ultérieure.
- 12.12 Toute fonction vacante sera remplie dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la vacance conformément à la procédure prévue à l'article 12, à moins que, dans ce délai, la Cité n'ait décrété l'abolition ou la modification de ce poste.
- 12.13 Dans les cas d'absences pour cause de maladie d'une durée de plus de vingt-quatre (24) mois l'employé est considéré à l'emploi de la Cité pour les fins des articles suivants seulement: l'ancienneté, le régime d'assurance collective, et le fonds de pension, sujet cependant aux dispositions particulières de ces deux régimes.

ARTICLE 13 ABOLITION DE POSTES

- 13.01 Le titulaire d'un poste qui remplit adéquatement les attributions et les responsabilités qui lui incombent, ne peut être démis de ce poste ou, s'il est du désir de l'employeur de ce faire, il ne subit aucune perte de traitement ni des avantages qu'il possède à ce moment.
- 13.02 Lorsque l'employeur abolit un poste en conformité avec les dispositions de la présente convention, le titulaire du poste aboli ne doit subir aucune perte de traitement, ni des avantages qu'il possède à ce moment.

ARTICLE 14 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

- 14.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur ou dans les procédés et lieu de travail, l'employeur doit, de concert avec l'Association, tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.
- 14.02 Par conséquent, aucun employé n'est congédié ou mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement, ni de classe, ni de grade par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique, ou de transformation quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur, ainsi que dans les procédés et lieux de travail.

- ARTICLE 14 - ARTICLE 14 - DIVERS
- 14.03 Au cas de fusion, d'annexion ou de régionalisation des services, la Cité s'engage à préserver tous les droits acquis de ces employés. Les ententes touchant les droits des Policiers et Pompiers, qu'ils pourront passer avec d'autres municipalités, devront être préalablement acceptés par l'Association.
- 14.04 Au cas où la fondation d'un corps de Pompiers était décidée par la Cité, tout membre du service de police qui sera alors à l'emploi de la Cité aura priorité pour postuler les postes et fonctions devenus ouverts à la suite de la formation dudit corps de pompiers.
- 14.05 Au cas de fusion, d'annexion ou de régionalisation des services, si ces modifications entraînaient la séparation des corps de pompiers et policiers, les employés auront alors le choix de devenir, soit pompiers, soit policiers.
- 14.06 Tout employé peut être convoqué au moins une fois l'an par un médecin autorisé de l'employeur afin de se soumettre à un examen médical complet. Le coût de cet examen est défrayé par l'employeur.
- 14.07 La Cité peut affecter à des tâches moins exigeantes et plus compatibles avec leur capacité, certains employés.
- a) qui deviennent incapables d'exercer pleinement leur occupation habituelle en raison de leur âge ou de déficiences physiques ou mentales.
- b) qui ont besoin d'une période de réadaptation à la suite de maladie ou accident.
- 14.08 Il est entendu que la création de telle(s) occupation(s) n'est pas assujettie à la procédure d'affichage des occupations vacantes ou nouvelles, tel que prévu à l'article 12 de la présente convention.
- La Cité peut également décider en tout temps de l'abolition des occupations créées en vertu de l'article 14.07, lorsque de telles occupations deviendront vacantes.
- 14.09 Dans l'éventualité où la Cité convient de créer des occupations en conformité avec l'article 14.07, elle s'engage à créer ces occupations à l'intérieur du service de la protection publique de Sillery.
- 14.10 Le salaire et les conditions de travail d'un policier affecté à une occupation créée en conformité avec l'article 14.07 sont déterminées après entente préalable entre la Cité, l'Association et l'employé concerné.

ARTICLE 15

MESURES DISCIPLINAIRES

- 15.01 Dans le cas d'un acte posé par un employé susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, la Cité, avant d'imposer cette mesure, communique, par écrit, à l'employé concerné donnant les précisions à ce sujet, et en avise par écrit l'Association.
- 15.02 Tout employé au service de la Cité a le droit en tout temps, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel.
- 15.03 La Cité doit fournir à l'Association ainsi qu'à l'employé un avis écrit de toute mesure disciplinaire qu'elle impose.
- 15.04 Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- Dans ce cas, l'arbitre aura les pouvoirs suivants:
- a) maintenir la décision de l'employeur, ou;
 - b) réinstaller l'employé avec tous ses droits en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement, moins le salaire qu'il a pu gagner ailleurs ou toute compensation qu'il a pu recevoir pendant la période de sa suspension ou de son congédiement, ou;
 - c) rendre toute autre décision qu'il (l'arbitre) juge équitable.
- 15.05
- a) Aucune mesure disciplinaire ne pourra être intentée contre un employé plus de quinze (15) jours après que le directeur du service de la police en aura été avisé.
 - b) Dans tous les cas de plaintes portées par des personnes étrangères au personnel du service de la police, la prescription sera acquise dans un délai de soixante (60) jours de la commission de l'offense, si aucune plainte n'est logée contre l'intéressé.
 - c) La prescription prévue au paragraphe b sera interrompue par l'exercice de recours devant les tribunaux. La Cité s'engage à ne pas exercer de mesure disciplinaire avant le règlement ou le jugement final sur tout litige entre un policier et un citoyen, sauf pour les cas prévus à la loi de police.
- 15.06 Une suspension n'interrompt pas le service de l'employé.
- 15.07 Le fardeau de la preuve incombe à la Cité en matière disciplinaire.

- 15.08 Dans les cas où la Cité, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un policier pour des raisons disciplinaires, ce policier doit recevoir, avec préavis d'au moins quarante-huit (48) heures à l'exclusion des jours de congé hebdomadaire, une convocation écrite spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et la nature de l'accusation portée contre lui. Le policier peut être accompagné d'un représentant de l'Association.
- 15.09 Toute mention de peine disciplinaire encourue par l'employé est automatiquement levée de son dossier, suivant la gravité, selon les délais suivants:
- a) toute mention disciplinaire relative à un avertissement, une réprimande ou du travail sans solde, est rayée après six (6) mois;
 - b) toute mention de peine disciplinaire comportant une suspension inférieure à trente (30) jours, est biffée après un (1) an;
 - c) toute autre mention de peine disciplinaire est biffée après deux (2) ans.
- Les délais mentionnés précédemment comportent une période durant laquelle il n'y a aucune peine disciplinaire.
- 15.10 Les plaintes portées contre les policiers-pompiers par des personnes autres que celles de l'Etat Major de la police de Sillery, doivent être assermentées.
- ARTICLE 16 CLASSIFICATIONS ET SALAIRES
- 16.01 Les traitements hebdomadaires attachés aux fonctions régies par les présentes sont ceux apparaissant à l'annexe "C" de la présente convention.
- 16.02 Les policiers-pompiers sont classifiés selon les fonctions énumérées à l'annexe "C" de la présente convention collective de travail et sont rémunérés à compter du 1er mai 1980 selon le traitement indiqué.
- 16.03 Les policiers-pompiers reçoivent, à leur date respective d'anniversaire d'entrée en service, les traitements hebdomadaires indiqués à l'annexe "C" des présentes.
- 16.04 Lors d'une promotion permanente à une fonction supérieure, l'employé doit recevoir immédiatement les titres et traitements attachés à ces nouvelles attributions.

- 16.05 Si, pendant la durée de la présente convention collective, la Cité décide, soit de créer une nouvelle fonction, soit de modifier le contenu d'une fonction actuelle, elle doit s'entente préalablement avec l'Association au sujet des attributions et du traitement attachés à la fonction concernée. En ce cas, les négociations doivent se poursuivre en conformité avec les règles prévues au Code du Travail.
- 16.06 Tout employé appelé par le Directeur du Service de la Police à remplir une fonction de grade supérieur régie par la présente convention collective ou à l'occuper temporairement à titre de remplaçant, aura droit au salaire attaché à cette fonction dès le premier jour où il agit comme tel, et ce, aussi souvent qu'il remplit cette fonction.
- 16.07 A la condition que la dépense soit approuvée par le Directeur de la Police et que la pièce justificative soit produite, la Cité rembourse à l'employé tout déboursé effectué dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail.

ARTICLE 17 VERSEMENTS PERIODIQUES

- 17.01 Tout employé régi par les présentes est payé par chèque le jeudi ou vendredi de chaque semaine.
- 17.02 Les détails suivants apparaissent sur l'enveloppe ou sur le talon de chèque de paye de chacun:
- | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| a) ses nom et prénom | b) la date et la période de paye |
| c) le nombre d'heure régulières | d) le nombre d'heures supplémentaires |
| e) les déductions faites | f) le montant net payé |
| g) le montant brut payé | |
- 17.03 Si le jour de la paie survient un jour de fête ou un jour de congé officiel, les employés seront payés la veille.

ARTICLE 18 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS, DES MESENTENTES ET D'ARBITRAGE

- 18.01 Dans la présente convention, les termes "grief" et "mésentente" sont définis comme suit:
- "Grief": désigne toute plainte relative à l'interprétation, à l'application et à la violation de la convention collective, de même que toute plainte relative aux conditions de travail des employés.
- "Mésentente": désigne toute plainte relative aux conditions de travail non prévues à la convention.

- 18.02 Aux fins de l'application du présent article, le directeur du Service de Police ou son adjoint constitue le représentant dûment autorisé de l'employeur.
- 18.03 Tout grief est soumis par écrit au représentant de l'employeur, par l'employé, le groupe d'employés ou l'Association dans les trente (30) jours qui suivent la naissance des faits ayant donné lieu au grief ou la connaissance acquise. En formulant le grief, il doit être fait mention, de façon non limitative, de l'article pertinent de la convention et/ou du principe en cause.
- 18.04 Si, dans les vingt-et-un (21) jours qui suivent la réception du grief, le directeur du service de police n'a pas rendu sa décision ou si cette décision ne satisfait pas les plaignants, le syndicat soumettra le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours qui suivent l'expiration des délais de réponse.
- 18.05 Si les parties ne s'entendent pas dans les dix (10) jours de la soumission du grief à l'arbitrage, l'une ou l'autre pourra s'adresser au Ministre du Travail pour demander la nomination d'un arbitre.
- 18.06 Tous les intervalles de temps ci-haut mentionnés se calculent en jours ouvrables, les jours fériés, les samedis, les dimanches et le jour de présentation du grief étant exclus du calcul du délai.
- 18.07 Le syndicat pourra amender son grief en tout temps jusqu'à la date d'audition, de façon à le rendre conforme aux faits qui ont donné lieu au grief original.
- 18.08 L'arbitre a juridiction pour appliquer, interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la présente convention et pourra adjuger toute compensation qu'il jugera équitable. Aucune indemnité ne doit cependant dépasser le total du salaire perdu, compte tenu de ce que l'employé a pu gagner ailleurs.
- 18.09 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer ou d'ajouter quoi que ce soit à cette convention. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire, modifier ou annuler la sanction imposée par la Cité ou la décision rendue par le directeur du service de police.
- 18.10 Les honoraires, frais de déplacement et séjour de l'arbitre, s'il y a lieu, sont payés à part égale par la Cité et l'Association. Les autres frais sont à la charge respective des parties.
- 18.11 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir subi toutes et chacune des étapes de la procédure du règlement de grief, à moins que la décision faisant l'objet d'un grief ne vienne directement du conseil municipal, confirmée par écrit, auquel cas l'Association pourra immédiatement demander l'arbitrage dans les trente (30) jours de la communication de la décision à l'Association.

- 18.12 L'employé qui présente un grief ne doit aucunement être importuné ou inquiété à ce sujet par ses supérieurs.
- 18.13 Aucune procédure ne doit être considérée comme nulle ou rejetée pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- 18.14 La Cité, par ses représentants, peut soumettre tout grief par écrit à l'Association. Si, dans les vingt-et-un (21) jours de la réception du grief, l'Association n'a pas donné une réponse écrite ou si celle-ci n'est pas jugée satisfaisante, la Cité peut, dans les trente (30) jours qui suivent l'expiration du délai de vingt-et-un (21) jours, soumettre le grief à l'arbitrage.
- 18.15 Tout congédiement, rétrogradation, suspension, réprimande ou autre sanction constitue une mesure disciplinaire et peut faire l'objet d'un grief.
- 18.16 Dans le cas de mésentente, toutes les clauses prévues dans le présent article s'appliquent mutatis mutandis.
- 18.17 Tous les délais ci-dessus mentionnés doivent être strictement observés par la partie formulant un grief, faute de quoi le grief est nul et non avenu. Cependant, les parties peuvent d'un commun accord modifier les délais ci-dessus mentionnés par écrit.

ARTICLE 19 UNIFORMES ET ARTICLES NECESSAIRES AUX POLICIERS

- 19.01 La Cité fournit à ses frais, à chaque employé assujetti au présent contrat, les uniformes et tous les articles nécessaires aux Policiers et Pompiers dans l'accomplissement de leurs fonctions. (Voir annexe "E").
- 19.02 Toutefois, toutes les parties d'uniformes remises aux policiers demeurent la propriété de la Cité, mais lors du départ d'un membre, la Cité ne peut exiger que le dernier uniforme ou équipement fourni.
- 19.03 Toute partie de vêtement ou équipement endommagée, perdue ou volée, à l'occasion du service doit être immédiatement réparée ou remplacée, selon le cas, aux frais de la Cité, après enquête sur approbation du Directeur de la Police.
- 19.04 Sur approbation du Directeur de la Police, lorsque l'uniforme des Policiers est détérioré dans l'exercice de leurs fonctions, le nettoyage ou la réparation sera aux frais de la Cité.
- 19.05 Les employés appelés à travailler en civil auront droit à une allocation vestimentaire conforme à ce qui suit:

a) les détectives

- 1- 1er mai 1980 \$600.00
- 2- 1er mai 1981 \$650.00
- 3- 1er mai 1982 \$700.00

b) les autres employés

- 1) \$47.25 par mois à compter du 1er mai 1980 jusqu'au 30 avril 1981;
- 2) \$ 50.00 par mois à compter du 1er mai 1981 jusqu'au 30 avril 1982;
- 3) \$ 52.00 par mois à compter du 1er mai 1982 jusqu'au 30 avril 1983;
- 4) \$ 1.58 par jour à compter du 1er mai 1980 jusqu'au 30 avril 1981;
- 5) \$ 1.65 par jour à compter du 1er mai 1981 jusqu'au 30 avril 1982;
- 6) \$ 1.74 par jour à compter du 1er mai 1982 jusqu'au 30 avril 1983.

ARTICLE 20 IDENTIFICATION

20.01 Le Service de la Police fournit à tous les trois (3) ans et dans le cas de nécessité, à l'employé assermenté comme Constable, une carte d'identification portant la photographie de l'intéressé, ainsi que la signature du Directeur de la Police. Ladite carte est et reste la propriété de la Cité.

ARTICLE 21 PERMIS DE CONDUIRE

21.01 En ce qui concerne les policiers dont la fonction requiert l'obtention d'un permis de conduire et qui ont les qualifications requises pour obtenir ledit permis; la Cité leur remboursera, sur présentation de la preuve d'obtention dudit permis un montant de \$12.00.

Les parties reconnaissent qu'une portion du coût total qui doit être défrayée par un individu lors de l'obtention du permis de conduire, sert à acquitter le coût du régime d'assurance publique étatique et qu'en aucun temps la Cité ne sera tenue de défrayer cette portion du coût du permis de conduire, quelqu'en soit le montant.

Les parties reconnaissent également qu'une portion du coût total, qui doit être défrayée par un individu lors de l'obtention du permis de conduire, sert à défrayer le coût d'émission du permis de conduire comme tel. Le montant servant à défrayer le coût d'émission du permis est présentement de \$12.00.

Dans l'éventualité où la portion du coût total du permis de conduire qui sert à défrayer les frais d'émission du permis était majorée et le montant réclamé était supérieur à \$12.00, la Ville convient de payer cette augmentation, mais simplement pour une majoration applicable à la portion du coût d'émission du permis de conduire, et non pour une majoration applicable à la portion du coût total qui sert à défrayer le coût du régime d'assurance publique étatique.

ARTICLE 22 ASSURANCE GROUPE

22.01 La Cité et les employés régis par la présente s'engagent à maintenir un régime d'assurance groupe, la Cité défrayant 100% du coût des primes de l'assurance salaire, la Cité défrayant 50% du coût des primes des autres assurances collectives. La Cité s'engage à ne pas diminuer les bénéfices déjà accordés selon les régimes déjà en vigueur, sujet cependant aux dispositions du second alinéa du présent article.

Les parties conviennent que l'indemnité payable en vertu du régime d'assurance collective prévue au présent article sera réduite du montant de la compensation que l'individu absent de son travail peut percevoir du programme d'indemnisation des victimes d'accidents d'automobiles ou du programme d'indemnisation des victimes d'actes criminels ou de toutes autres législations prévoyant pour cet individu une indemnisation quelconque.

ARTICLE 23 FONDS DE PENSION

23.01 La Cité s'engage à maintenir le fonds de pension existant actuellement ou du moins de ne rien changer sans l'approbation de l'Association.

ARTICLE 24 POLITIQUE

24.01 L'Association s'engage à ne s'affilier comme groupement professionnel à aucun parti politique et à n'exiger telle affiliation politique d'aucun membre.

24.02 L'employé couvert par les présentes ne peut s'occuper directement ou indirectement de politique municipale.

ARTICLE 25 MANUELS DE POLICIER

25.01 La Cité fournit à ses frais, à tous les Constables et Officiers régis par la présente, un Code de Police, les règlements municipaux concernant la Police, les règlements de la circulation, copie de la Loi des véhicules-moteurs de la province de Québec, le Code Criminel et les Lois connexes.

ARTICLE 26 COURS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

26.01 a) Si la Cité décide de donner des cours de perfectionnement professionnel, les employés qui les suivent en dehors de leurs heures régulières de travail sont rémunérés au taux du salaire horaire régulier non majoré. Nonobstant ce qui précède, ces cours ne peuvent être donnés qu'entre le 8 janvier et le 30 juin et entre le 1er septembre et le 15 décembre à raison d'un maximum de huit (8) heures par jour.

b) Dans l'éventualité où la Cité décide de donner des cours de tir en une ou plusieurs sessions, elle fournira à ses policiers les balles nécessaires pour effectuer ces exercices. Les policiers qui effectuent ces exercices sont rémunérés de la même façon et au même taux que les policiers qui suivent des cours en conformité avec le paragraphe a. Les policiers qui effectuent ces exercices en dehors de leurs heures régulières de travail sont rémunérés à leur taux régulier mais avec un minimum de quatre (4) heures par session de tir.

c) Pour déterminer le taux horaire régulier auquel les policiers ont droit, il faut diviser leurs taux de salaire hebdomadaire par quarante heures (40), le taux horaire ainsi obtenu détermine la rémunération auquel ces policiers ont droit pour chaque heure de cours ou d'exercice.

26.02 a) Dans la mesure du possible, la Cité permet aux employés réguliers d'aller suivre des cours à une Ecole de Police, mais dans ce cas, ils continuent de recevoir leur salaire régulier et sont remboursés des dépenses encourues pour suivre ces cours.

b) Lorsqu'un employé est appelé à aller suivre des cours de perfectionnement en conformité avec l'article 26.02 a de la convention et que ces cours de perfectionnement ont lieu à l'extérieur de la région métropolitaine de Québec, cet employé aura droit, en plus de ce qui est prévu à l'article 26.02, à une allocation de dépenses de \$4.00 pour chaque jour que dure ledit cours de perfectionnement.

- 26.03 Le fait pour un employé régulier de rater un des examens à la suite de ces cours, ne peut être pour lui une cause de mise à pied, de rétrogradation, de congédiement, ni de la perte des avantages prévus dans la convention.
- 26.04 L'employé qui désire suivre, en dehors de sa semaine normale et de son horaire normal de travail, des cours de formation, peut demander avant son inscription auxdits cours, une aide financière à la Cité et ce, par l'intermédiaire du Service du Personnel. La Cité remboursera aux employés qui suivront les cours de leur plein gré en dehors des heures normales, les frais d'inscription et de scolarité, sujet aux conditions suivantes:
- a) que le cours suivi soit en relation avec le poste occupé par l'employé;
 - b) que le cours suivi soit reconnu dans la structure actuelle du monde de l'éducation;
 - c) que le cours suivi soit approuvé par le Service du Personnel qui verra à contrôler la valeur du cours et des relations positives avec les fonctions exercées;
 - d) que les attestations relatives à l'inscription et à l'assiduité soient présentées en même temps qu'une preuve de réussite du cours suivi.
- 26.05 Les policiers convoqués à une assemblée par le Directeur du Service de la Police, assemblée convoquée en dehors des heures régulières de travail, sont rémunérés à leur taux régulier pour la durée de l'assemblée mais avec un minimum de deux (2) heures.

ARTICLE 27 TRAVAIL INCOMPATIBLE

- 27.01 Les employés ne sont pas astreints au lavage et au ménage des locaux du poste de Police, ni au lavage et au ménage des véhicules de Police.
- 27.02 Les véhicules de service de la Police ne seront pas utilisés pour le transport des animaux, vivants ou morts.
- 27.03 Les employés ne sont pas tenus de vendre les plaques, licences ou permis imposés par les règlements de la Ville ni de percevoir aucun argent, en espèce ou autrement, provenant de la vente de ces plaques, licences, permis ou amendes.

ARTICLE 28 EMPLOYE POURSUIVI DEVANT LES TRIBUNAUX

28.01 Si un employé est poursuivi au civil ou au criminel à la suite d'actes exécutés dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions, la Cité s'engage à le défendre en défrayant les frais d'avocat et le montant du jugement le condamnant, en capital, intérêts et frais, sauf si telle poursuite est consécutive à des actes posés après défense formelle et écrite de la part de ses supérieurs ou est due à la grossière négligence (gross negligence) ou mauvaise foi de la part de l'employé.

Le choix de l'avocat chargé de défendre les intérêts de l'employé appartiendra à la Cité.

La Cité ne sera liée par aucun règlement à l'amiable, qu'il y ait eu procédure ou non, à moins d'y avoir consenti par écrit ni par aucun plaidoyer de culpabilité à moins d'avoir fourni à l'employé un écrit manifestant son consentement à la production d'un tel plaidoyer.

De son côté, la Cité ne pourra pas admettre, en tout ou en partie, de quelque façon que ce soit, la grossière négligence (gross negligence) ou la mauvaise foi de l'employé; elle ne pourra pas non plus enregistrer un plaidoyer de culpabilité sans le consentement écrit de l'employé. Si elle le fait, dans l'un ou l'autre cas, tous les droits de l'employé sont maintenus et il n'aura rien à payer.

ARTICLE 29 DROITS ACQUIS

29.01 A moins de stipulation expresse au contraire de la présente convention, les policiers régis par la présente, conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prévaut pour fins d'interprétation.

ARTICLE 30 HYGIENE ET SECURITE

30.01 La Cité doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être de ses employés. La Cité et l'Association doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des employés.

ARTICLE 31 RESIDENCE DES EMPLOYES

31.01 Tout employé peut établir son domicile à l'extérieur de la Cité de Sillery, mais à l'intérieur des limites mentionnées ci-après:

Chemin Ste-Foy - Côté nord

Fleuve - Côté sud

Limite ouest de Ste-Foy

Des Erables - Côté est

ARTICLE 32 DUREE

32.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de sa signature et se terminera le 30 avril 1983.

Toutes les clauses à incidence monétaire, à l'exception des articles 5.03, 11.01, 26.01 et 26.05 seront rétroactives au 1er mai 1980. Les autres clauses de la convention s'appliquant de la date de la signature au 30 avril 1983.

Pour les fins de négociation d'un prochain contrat de travail, l'avis de négociation à être donné par l'une ou l'autre des parties devra être donné dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration plus haut mentionnée. Les conditions prévues à la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou d'une sentence arbitrale en tenant lieu.

ANNEXE A Association Professionnelle des Policiers-Pompiers de Sillery.

Autorisation de retenue syndicale

Je, soussigné, _____
Nom Prénom

Fonction Département Adresse domiciliaire

par la présente, demande à la Cité de Sillery et l'autorise à déduire de mon salaire hebdomadaire, les cotisations syndicales dont le montant est ou sera fixé par l'assemblée générale de l'Association et à remettre intégralement ces sommes à l'Association des Policiers-Pompiers de Sillery. Cette retenue commençant avant le mois de _____ 19__ et elle est prélevée de mon salaire hebdomadaire tant que cette autorisation n'aura pas été révoquée par moi, le tout conformément aux dispositions de la convention collective de travail intervenue entre la Cité et l'Association, signée le _____ 19__ et de toute convention ultérieure.

J'ai signé cette demande et autorisation avec entente que j'ai le droit de révoquer cette autorisation, entre le quatre-vingt-dixième (90ième) et le soixantième (60ième) jour précédant la date d'expiration de toute convention collective de travail entre la Cité et l'Association, mais non en dehors de cette période.

Témoins

Signature

DATE A SILLERY, QUEBEC LE _____ 19__

ANNEXE B

Liste d'ancienneté des Employés

<u>Grade</u>	<u>Noms</u>	<u>Date d'entrée en service</u>
Sergent	Sirois, Pantaléon	6 octobre 1950
Sergent	Grenon, Jules	6 octobre 1950
Sergent	Huron, Donat	1 avril 1954
Sergent/Détec.	Gaboury, Joseph	7 octobre 1955
Constable	Fréchette, Gaston	5 novembre 1957
Constable	Delaney, Forsyth	3 mars 1961
Sergent	Kennedy, Marcel	4 septembre 1962
Constable	Allen, William	1 mars 1963
Détective	Beaulieu, Claude	17 juin 1963
Détective	Boudreault, Jean-Marie	20 septembre 1965
Constable	Rancourt, Michel	3 octobre 1966
Constable	Bédard, Paul	6 octobre 1966
Constable	Thomassin, Marcel	6 octobre 1966
Constable	Linteau, Marcel	6 octobre 1966
Constable	Gagné, Denis	12 février 1967
Constable	Villeneuve, Paul	8 mai 1967
Constable	Lemieux, Serge	17 novembre 1968
Constable	Ethier, Pierre	10 août 1969
Constable	Homerston, Brian	26 avril 1970
Constable	Boisclair, Paul	22 mai 1978
Constable	Sarrazin, Bernard	6 février 1979
Constable	Bédard, Jacques	8 février 1979
Constable	Plamondon, Jacques	2 septembre 1980

ANNEXE C

	<u>1.5.80</u>	<u>1.5.81</u>
1- A l'embauche	\$351.00	\$377.00
Après six mois	\$383.00	\$411.00
Après un an	\$408.00	\$436.00

Après deux ans	\$434.00	\$472.00
Après trois ans	\$450.00	\$499.00
Après quatre ans	\$468.00	\$526.00
Sergent	\$500.00	\$562.00
Détective	\$500.00	\$562.00
Sergent/Détec.	\$516.00	\$580.00

Si l'augmentation de la moyenne des indices mensuels des prix à la consommation pour l'année 1981 pour l'ensemble des biens et services pour la région de Montréal, selon Statistique Canada, par rapport à la moyenne des indices mensuels pour l'année 1980, dépasse 9%, l'employé de la Ville de Sillery reçoit un montant forfaitaire égal à la différence entre 9% et le pourcentage d'augmentation de la moyenne des indices mensuels des prix à la consommation multiplié par le salaire de l'employé au 30 avril 1982. Le montant forfaitaire versé à titre d'indexation pour la période du 1er mai 1981 au 30 avril 1982 est établi proportionnellement à la durée des services de l'employé au cours de ladite période. Le montant forfaitaire versé à titre d'indexation pour la période du 30 avril 1981 au 30 avril 1982 est intégré aux échelles de traitement en vigueur au 30 avril 1982.

A compter du 1er mai 1982 les échelles de traitement en vigueur le 30 avril 1982 sont majorées de 9% dans le cas des constables et de 12% dans le cas des sergents, détectives, sergents/détectives.

Si l'augmentation de la moyenne des indices mensuels des prix à la consommation pour l'année 1982 pour l'ensemble des biens et services pour la région de Montréal, selon Statistique Canada, par rapport à la moyenne des indices mensuels pour l'année 1981, dépasse 9%, l'employé de la Ville de Sillery reçoit un montant forfaitaire égal à la différence entre 9% et le pourcentage d'augmentation de la moyenne des indices mensuels des prix à la consommation multiplié par le salaire de l'employé au 30 avril 1983. Le montant forfaitaire versé à titre d'indexation pour la période du 1er mai 1982 au 30 avril 1983 est établi proportionnellement à la durée des services de l'employé au cours de ladite période. Le montant forfaitaire versé à titre d'indexation pour la période du 1er mai 1982 au 30 avril 1983 est intégré aux échelles de traitement en vigueur le 30 avril 1983.

2- Tout employé reçoit une prime de longs services établie comme suit:

	<u>A la signature</u>	<u>1.5.81</u>	<u>1.5.82</u>
Après cinq ans	\$75.00	\$79.00	\$83.00
Après dix ans	\$153.00	\$161.00	\$169.00
Après quinze ans	\$229.00	\$240.00	\$252.00
Après vingt ans	\$304.00	\$320.00	\$332.00
Après vingt-cinq ans	\$380.00	\$400.00	\$420.00

3- Cette prime est payée à l'employé entre le premier et le quinze décembre de chaque année, les années de service s'établissant à l'entrée en service de l'employé.

4- Les employés affectés à travailler durant la seconde relève telle que définie à l'article 5.02 recevront la prime additionnelle:

- a) \$0.23 l'heure pour chaque heure travaillée à compter du 1er mai 1980;
- b) \$0.25 l'heure pour chaque heure travaillée à compter du 1er mai 1981;
- c) \$0.27 l'heure pour chaque heure travaillée à compter du 1er mai 1982;

Cette prime sera ajoutée au salaire hebdomadaire. Cette prime ne sera pas payée en temps supplémentaire.

D	A	A	C			
C	R	E	D			
V	E	D	R			
A	A	C	D			

ANNEXE D

D L M M J V S
(1)

I

C	B	B	D	D	D	A
D	A A-1	A	C	C	C	B

II

A	A	C	C	C	B	B
B	B	D	D	D	A	A
B	D	D	D	A	A	A

III

A A-2	C	C	C	B	B	B
----------	---	---	---	---	---	---

IV

A	C	C	B	B	B	D
---	---	---	---	---	---	---

V

B	D	D	A A-3	A	A	C
---	---	---	----------	---	---	---

VI

D	D	A	A	A	C	C
C	C	B	B	B	D	D
C	B	B	B	D	D	D
D	A A-4	A	A A-5	C	C	C

D L M M J V S
(2)

I

D	A	A	C	C	C	B
C	B	B	D	D	D	A

II

B	B	D	D	D	A	A
A	A A-2	C	C	C	B	B

III

IV

V

VI

A	C	C	C	B	B	B
B	D	D	D	A A-3	A	A
B	D	D	A	A	A	C
A A-4	C	C	B	B	B	D
C	C	B	B	B	D	D
D	D	A A-5	A	A A-1	C	C
D	A	A	A	C	C	C
C	B	B	B	D	D	D

A compter du 31 janvier 1982 les congés de nuit apparaissant dans la présente cédule se prendront de jour.

ANNEXE E

Uniformes et Articles Nécessaires aux Policiers-Pompiers

(1) gilet en nylon "eisenhower" (hiver)	tous les ans
(1) gilet en nylon "eisenhower" (été)	tous les 2 ans
(2) pantalons d'hiver	tous les ans
(1) pantalon d'été	tous les ans
(4) chemises - manches longues	tous les ans
(3) chemises - manches courtes	tous les ans
(6) paires de bas d'été ou d'hiver (au choix)	tous les ans
(1) paire de souliers	tous les ans
(1) paire de bottines	tous les ans
(1) paire de caouchoucs (claques)	tous les ans
(3) cravates	tous les ans
(1) paire de gants non doublés	tous les ans
(1) paire de gants doublés	tous les ans
(1) foulard de laine	tous les ans
(1) ceinture pour pantalons (1½")	tous les ans
(1) paire de mitaines doublées	tous les 3 ans
(1) paletot d'hiver	tous les 4 ans
(1) paire de bottes de mouton	tous les 3 ans
(1) casque de fourrure	tous les 4 ans
(1) casquette d'été	tous les 2 ans
(1) couvert en caoutchouc pour képi	au besoin
(1) imperméable réversible	au besoin
(1) lumière de poche	au besoin

(1) paire de menottes avec clé	au besoin
(1) revolver avec étui	au besoin
(1) sifflet	au besoin
(1) sam brown	au besoin
(1) garcette	au besoin
(1) paire de bottes en caoutchouc 15"	au besoin
(1) insigne de poitrine	au besoin
(1) insigne de poche	au besoin
(2) insignes pour casquette	au besoin
(1) porte-badge	au besoin
(1) gilet de laine	au besoin

Egalement, la Cité s'engage à fournir, au besoin, tout l'équipement nécessaire au travail de pompier, c'est-à-dire:

(1) casque de pompier	au besoin
(1) manteau de pompier	au besoin
(1) paire de bottes de pompier	au besoin
(1) paire de gants de pompier	au besoin
(1) paire de mitaines de pompier	au besoin
(1) clé à boyau	au besoin
(1) ceinture pour clé à boyau	au besoin

Les uniformes et pièces de vêtements d'été devront être fournis avant le 1er mai de chaque année et ceux d'hiver, avant le 1er octobre de chaque année.

ANNEXE F

MODALITES GENERALES DES REGIMES D'ASSURANCE-GROUPE ET DU REGIME DE PENSION

Assurance-vie.

- Tous les employés	
- Montant de l'indemnité:	2 fois le salaire annuel de l'employé
- Si accidentel:	4 fois le salaire
- Epoux(se) de l'employé(e)	\$2,000.00
- Enfants: d'un an	\$250.00
- d'un an à 25 ans	\$1000.00

Assurance-maladie

Paiement:	\$12.00 chambre semi-privée
	100% autres frais et honoraires médicaux, franchise \$25.00 par famille par année.

Assurance-salaire

- Période attente quatre (4) jours ouvrables
- 75% salaire pendant 26 semaines
- 65% salaire de la 27ème semaine à 65 ans.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE

A SILLERY, ce 21ème jour de juin 1981.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES POLICIERS-POMPIERS DE SILLERY

Par/ *Blond Beaul*
Michel Lancaux

VILLE DE SILLERY

Par/ *[Signature]*

Lette d'entente intervenue entre:

L'Association Professionnelle des Policiers-Pompiers de Sillery

ET

La Ville de Sillery

Les parties conviennent que si la Ville de Sillery est forcée pour quelque raison que ce soit, d'appliquer les dispositions de la Loi sur la fête nationale (1978 L.Q. ch. 5) l'article 8.01 devrait se lire comme suit:

8.01 A Pour remplacer les jours chômés fériés et payés dont ceux prévus à l'article 60 de la Loi sur les normes de travail (1979 L.Q. ch. 45) de même que ceux fixés par règlements du Gouvernement conformément au troisième paragraphe du même article 60, les fêtes civiles proclamées par les autorités municipales, il sera payé en bloc à chacun des employés réguliers au temps des fêtes entre le 1er et le 15 décembre de chaque année, douze (12) jours de travail au tarif de temps régulier de l'employé.

B Pour les fins de paiement de ces jours, six des douze jours soit les jours servant spécifiquement à remplacer les jours chômés, fériés et payés prévus à l'article 60 de la Loi sur les normes de travail, de même que les jours fixés par règlement du gouvernement conformément au troisième paragraphe du même article 60, seront payés à raison de 12 heures par jour et les six autres seront payés à raison de 8 heures par jour de telle sorte qu'un employé n'ayant pris aucun congé en conformité avec 8.02 A aura droit à 120 heures payées à son taux régulier non majoré et ce nonobstant les dispositions de l'article 5 de la convention.

C Dans le cas où un employé décide de se prévaloir des dispositions de l'article 8.02 A, le nombre d'heures payables en vertu du paragraphe 8.01 A sera réduit de 12 heures pour chaque journée de congé prise en vertu de l'article 8.02 A.

8.02 L'employé peut toutefois:

A Prendre un congé, après entente avec le Directeur du Service de la Police, un maximum de six (6) de ces jours fériés; ou

B se faire payer, avant son départ pour ses vacances annuelles, un montant équivalent à 50% du montant qui devrait normalement lui être payé entre le 1er et le 15 décembre de la même année, conformément à l'article 8.01.

.../2

Lettre d'entente intervenue entre:

L'Association Professionnelle des Policiers-Pompiers de Sillery

et

La Ville de Sillery

Les parties conviennent de poursuivre les négociations en ce qui concerne les modifications à être apportées au régime d'assurance collective et au fonds de pension prévus à la convention collective.

Les dispositions prévues à la présente convention collective soit celle signée entre les parties le 2 juin 1981 et se terminant le 30 avril 1983 demeurent cependant en vigueur si les parties ne peuvent s'entendre quant aux modifications à être apportées audit régime.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE

A SILLERY ce 2 juin 1981.

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES POLICIERS-POMPIERS DE SILLERY

Par *Claude Beaulieu*
Michel Rancourt

VILLE DE SILLERY

Par *Joseph H. Blin*

12-012

ll

4661-02

92 DEC 10 11 52

1 -

La Convention collective intervenue le 2 juin 1981 entre la Ville de Sillery et l'Association Professionnelle des Pompiers-Policiers Sillery est amendée de la façon ci-après décrite:

Les articles 9.01, 22.01, 23.01 et l'annexe F sont remplacés par les textes suivants:

9.01

a) Pour les employés dont la journée régulière de travail est de plus de 8 heures.

Dans les cas de maladie, tant de l'employé ou de membre de sa famille et d'accidents autres que ceux couverts par la Loi des accidents du travail, l'employé aura droit le 1er janvier de chaque année à un crédit maladie de 72 heures.

Dans les cas d'un policier ayant débuté après le 1er janvier, il aura droit à un crédit maladie de 6 heures pour chaque mois travaillé entre sa date d'embauche et le 31 décembre de cette même année. Le policier ayant débuté au travail après le 15 du mois recevra des crédits à compter du mois suivant.

Aucune heure de maladie ne sera cumulative.

Pour chaque période se terminant le 31 décembre les crédits de maladie qui n'auront pas été utilisés durant la période seront monnayés suivant le tableau ci-dessous et payable le 1er janvier.

- 1) Si aucune heure n'a été utilisée, les heures accordées à titre de crédit de maladie sont monnayables à 100%.
- 2) Si 12 heures ou moins ont été utilisées, le solde des heures accordées à titre de crédit de maladie est monnayable à 80%.
- 3) Si 24 heures ou moins ont été utilisées, le solde des heures accordées à titre de crédit de maladie est monnayable à 60%.
- 4) Si plus de 24 heures ont été utilisées, le solde des heures accordées à titre de crédit de maladie est monnayable à 50%.

Lorsqu'elles sont monnayées le paiement est effectué selon le taux régulier de salaire en vigueur le 31 décembre.

Lorsqu'elles sont utilisées, le paiement est effectué selon le salaire que le policier aurait reçu s'il avait travaillé.

Nonobstant toute disposition à ce contraire, le policier quittant son emploi avant les dates où les heures de crédit de maladie deviennent monnayables, celui-ci aura droit à une compensation déterminée au nombre de mois travaillés depuis le 1er janvier. Pour fins de calcul, le mois de départ est pris en considération si le départ survient après le 15 du mois.

.../2



Nonobstant toute disposition à ce contraire, l'employé pourra utiliser, au cours d'une même année de calendrier, un maximum de 24 heures de crédit de maladie à des fins personnelles, en autant qu'il ait obtenu au préalable l'autorisation de son supérieur immédiat.

b) Pour les employés dont la journée régulière de travail est de 8 heures.

Dans les cas de maladie, tant de l'employé ou de membre de sa famille et d'accidents autres que ceux couverts par la Loi des accidents du travail, l'employé aura droit le 1er janvier de chaque année à un crédit maladie de 9 jours.

Dans les cas d'un policier ayant débuté après le 1er janvier, il aura droit à un crédit maladie de 3/4 de jour pour chaque mois travaillé entre sa date d'embauche et le 31 décembre de cette même année. Le policier ayant débuté au travail après le 15 du mois recevra des crédits à compter du mois suivant.

Aucun jour de maladie ne sera cumulatif.

Pour chaque période se terminant le 31 décembre, les crédits de maladie qui n'ont pas été utilisés, seront monnayés suivant le tableau ci-dessous et payable le 15 janvier.

- a) Si aucun des jours n'a été utilisé les jours de maladie sont monnayables à 100%.
- b) Si un jour ou moins a été utilisé, le solde est monnayable à 90%.
- c) Si deux jours ou moins ont été utilisés, le solde est monnayable à 70%.
- d) Si trois jours ou moins ont été utilisés, le solde est monnayable à 60%.
- e) Si plus de trois jours ont été utilisés, le solde est monnayable à 50%.

Lorsqu'ils sont monnayés le paiement est effectué selon le taux régulier de salaire en vigueur le 31 décembre.

Lorsqu'ils sont utilisés, le paiement est effectué selon le salaire que le policier aurait reçu s'il avait travaillé.

Nonobstant toute disposition à ce contraire, le policier quittant son emploi avant les dates où les jours de maladie deviennent monnayables, celui-ci aura droit à une compensation déterminée au nombre de mois travaillés depuis le 1er janvier. Pour fins de calcul, le mois de départ est pris en considération si le départ survient après le 15 du mois.

Nonobstant toute disposition à ce contraire, l'employé pourra utiliser au cours d'une même année de calendrier, un maximum de 3 jours de maladie à des fins personnelles en autant qu'il ait obtenu au préalable l'autorisation de son supérieur immédiat.

22.01 Les employés régis par la présente bénéficient d'un régime d'assurances collectives dont les principales modalités sont décrites à l'annexe "F", la Cité défrayant 100% du coût des primes d'assurance-salaire, la Cité défrayant 50% du coût des primes des autres assurances collectives.

Les parties conviennent que l'indemnité payable en vertu du régime d'assurance collective prévue au présent article sera réduite du montant de la compensation que l'individu absent de son travail peut percevoir du programme d'indemnisation des victimes d'accidents d'automobiles ou du programme d'indemnisation des victimes d'actes criminels ou de toutes autres législatives prévoyant pour cet individu une indemnisation quelconque.

23.01 Fonds de pension

Les employés régis par la présente bénéficient d'un régime de rentes dont les principales modalités sont décrites à l'annexe "D".

Les termes et conditions particuliers gouvernant le régime de rentes sont contenus dans le règlement no de la Cité de Sillery, règlement adopté le 18 octobre 1982 et ses amendements.

ANNEXE F

Assurance-vie

- tous les employés
- montant de l'indemnité 2 fois le salaire annuel de l'employé
- si accident 4 fois le salaire annuel
- Epoux(sè) de l'employé(e) \$2,000.
- Enfants: d'un an \$ 250.
- d'un an à 25 ans \$1,000.

Assurance-maladie

Dépenses couvertes selon les modalités du régime actuel sauf si autrement spécifié ci-dessous.

chambre semi-privée 100%

Autres frais couverts remboursés
après déduction d'une franchise de \$25.00

médicaments prescrits
infirmières
ambulance

achat ou location de prothèses et d'appareils
soins dentaires à la suite d'un accident
clinique de convalescence \$20.00 par jour

frais médicaux hors Canada
hospitalisation hors Canada: \$75.00 par jour maximum
90 jours

Services de para médicaux, \$10.00 par traitement jusqu'à un maximum de 20 traitements par année civile

R.X. d'un chiropraticien jusqu'à concurrence de \$25.00 par année civile

Appareils auditifs: paiement du coût d'acquisition des appareils jusqu'à concurrence de \$300.00 par employé à vie

Assurance-maladie

- période d'attente: 4 jours ouvrables
- 85% du salaire pendant 26 semaines
- 70% du salaire de la 27ième semaine à 65 ans.

L'indemnité payable à compter de la 27ième semaine est majorée le 1er jour du mois suivant la date où ce montant d'invalidité a été versée pendant 12 mois consécutifs, du pourcentage obtenu, en soustrayant de l'augmentation moyenne des indices mensuels des prix à la consommation pour le Canada pour la période de 12 mois pendant laquelle a été versée ladite indemnité, 3%. Le pourcentage ainsi obtenu ne doit cependant, en aucun temps, être supérieur à 4%.

L'indemnité ainsi versée, est à nouveau majorée, suivant le calcul décrit au paragraphe précédent à tous les 12 mois, en autant qu'il n'y a pas eu d'interruption de versement de ladite indemnité pendant la période.

Pour l'employé bénéficiant des dispositions de la présente annexe et qui reçoit également paiement d'un montant forfaitaire en vertu de l'annexe C de la convention, il est convenu que le montant total reçu pour une même période ne doit pas excéder le montant que le policier aura reçu s'il n'avait bénéficié que du mécanisme d'indexation prévu à la présente annexe dans le cas de l'invalidité longue durée. Le revenu global pour une période donnée ne devant pas excéder le revenu reçu conformément à la présente annexe.

Les amendements à la convention collective à l'exception de l'article 9.01 entrent en vigueur le jour de la signature du présent document. L'article 9.01 a un effet rétroactif au 1er janvier 1982.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE
A SILLERY, ce 1er décembre 1982.

LA VILLE DE SILLERY

Par/

Constance Corriveau
Greffier
[Signature]
Maire

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES POMPIERS-POLICIERS SILLERY.

Par/

[Signature]
[Signature]