

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS DE CHÂTEAUGUAY INC.

ET

LA VILLE DE CHÂTEAUGUAY

DU 1^{er} JANVIER 2010 au 31 DÉCEMBRE 2011

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>PAGE</u>
1	Juridiction.....	1
2	Maintien des droits	1
3	Agent de négociation	1
4	Définition des termes	1
5	Sécurité syndicale.....	5
6	Sécurité d'emploi.....	5
7	Identification	7
8	Heures de travail	7
9	Temps supplémentaire	13
10	Remboursements	19
11	Perfectionnement	20
12	Heure de repas	22
13	Vacances annuelles.....	24
14	Jours fériés.....	28
15	Congés sociaux	29
16	Permis d'absence.....	33
17	Accidents du travail	35
18	Traitement en maladie	37
19	Congé de maternité	38
20	Assurance-groupe.....	40
21	Position vacante et nouvelle fonction	40
22	Ancienneté	45
23	Procédure de règlement de griefs et arbitrage	46
24	Avis de la Fraternité.....	48
25	Entretien du poste et des véhicules	49
26	Protection du policier	49
27	Représailles ou discrimination.....	54
28	Conditions spéciales.....	54
29	Régime de retraite.....	55
30	Uniformes et équipements	55
31	Allocation vestimentaire	57
32	Classifications et salaires	57
33	Boni d'ancienneté	58
34	Coopération et rencontres.....	59
35	Annexes	59
36	Mesures disciplinaires.....	59
37	Durée de la convention collective	63
	Signature de la convention.....	63

TABLE DES MATIÈRES

(suite)

Annexe « A »	Liste d'ancienneté.....	64
Annexe « B »	Horaires de travail	
	Gendarmerie (équipe 1)	67
	Gendarmerie (équipe 2)	68
	Gendarmerie (équipe 3)	69
	Gendarmerie (équipe 4)	70
	Gendarmerie (équipe 5)	71
	Gendarmerie (équipe 6)	72
	Lieutenant.....	73
	Agents sociocommunautaires	74
	Bureau des enquêtes	75
	Agent de liaison / à l'accueil.....	76
Annexe « C »	Tableaux de diminution de rémunération de vacances ...	77
Annexe « D »	Policier temporaire.....	81
Annexe « E »	Classifications et salaires hebdomadaires	84
	employés réguliers et temps partiel	
Annexe « F »	Uniformes et équipements	86
Annexe « G »	Grille des relevés provisoires et assignations temporaires en matière criminelle et pénale	89
Annexe « H »	Heures de travaux hors classe (CCP).....	90
Annexe « I »	Critères d'évaluation du directeur	91
Annexe « J »	Lettre d'entente	92
Annexe « K »	Lettre d'entente	95

ARTICLE 1 JURIDICTION

- 1.01 La présente convention collective s'applique à tous les employés du service de police de la Ville de Châteauguay couverts par le certificat de reconnaissance syndicale émis par la Commission des relations de travail du Québec.

ARTICLE 2 MAINTIEN DES DROITS

- 2.01 La Fraternité reconnaît qu'il est du ressort de la Ville de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention.

La Ville s'engage à gérer, à diriger, à administrer ses affaires avec justice et équité conformément à ses obligations, aux Lois et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention.

- 2.02 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la Loi, les autres clauses de ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité.
- 2.03 Les policiers régis par la présente convention sont soumis aux personnes ayant juridiction pour leur donner des ordres en vertu de la Loi.

ARTICLE 3 AGENT DE NÉGOCIATION

- 3.01 La Ville de Châteauguay reconnaît la Fraternité des policiers de Châteauguay inc. comme le seul agent de négociation pour les policiers de Châteauguay, couverts par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

- 4.01 Aux fins de la présente, le genre masculin désigne aussi le féminin et les mots suivants signifient:
- A) « *Policier* »: Désigne toute personne assujettie au certificat d'accréditation détenu par la Fraternité.

- B) « **Policier à l'essai** »: Désigne tout policier diplômé de l'École nationale de police du Québec, embauché en vue de devenir régulier et qui n'a pas complété une période d'essai continue de six (6) mois de calendrier.

Nonobstant ce qui précède, le policier à l'essai qui a été embauché précédemment à titre de policier temporaire voit sa période d'essai réduite du nombre de jours travaillés selon un maximum de six (6) mois de calendrier.

Le policier à l'essai bénéficie intégralement des dispositions de la présente convention.

- C) « **Policier régulier** »: Désigne tout policier qui :
- a) A complété, à la satisfaction de la Ville, sa période d'essai continue de six (6) mois à titre de policier à l'essai.
 - b) A été confirmé à la séance du Conseil municipal précédant la date d'échéance de la période d'essai, sur recommandation du Directeur, à titre de policier régulier; le fait pour le Conseil de ne pas se prononcer confirme automatiquement la permanence d'emploi du policier à l'essai.
 - c) Le policier régulier bénéficie intégralement des dispositions de la présente convention.
- D) « **Service continu** »: Signifie la présence réellement travaillée selon les dispositions de la présente convention. Les congés ainsi que les absences permises par la convention n'interrompent pas le service continu.
- E) « **Agent** »: Désigne tout policier n'ayant pas un grade d'officier.
- F) « **Sergent** »: Agent promu au grade de sergent.
- G) « **Lieutenant de gendarmerie** »: Sergent promu au grade lieutenant.
- H) « **Officier** »: Est considéré comme officier le sergent et autre gradé hiérarchiquement supérieur.
- I) « **Promotion** »: Passage d'un grade à un autre hiérarchiquement plus élevé. Pour être promu lieutenant de gendarmerie, il faut

occuper le grade de sergent de gendarmerie au moment de la promotion, et pour être promu lieutenant-détective, il faut occuper le grade de sergent-détective au moment de la promotion. Par conséquent, un sergent-détective ne peut occuper la fonction de sergent de gendarmerie, et vice-versa, à moins d'entente entre les parties.

- J) « **Mutation permanente** »: Passage d'une fonction à une autre suite au processus d'examen prévu à l'article 21.
- K) « **Assignation temporaire** »: Désigne l'assignation d'un policier à une fonction décrite à l'article 21.19.
- L) « **Affectation temporaire** »: Désigne l'affectation d'un policier à un grade hiérarchiquement plus élevé ou pour combler temporairement une mutation permanente incluant le poste de l'agent à l'accueil. Durant son affectation le policier a droit à tous les bénéfices et avantages de la dite fonction.
- M) « **Sergent-détective** »: Désigne le policier promu aux enquêtes.
- N) « **Sergent-détective (FS) Fonction supérieure** »: Désigne le sergent-détective promu à ce titre et qui remplace le lieutenant-détective lors de ses absences.
- O) « **Lieutenant-détective** »: Désigne le sergent-détective promu au grade hiérarchique supérieur.

« **Lieutenant-détective aux renseignements** »: Désigne le sergent-détective promu au grade hiérarchique supérieur.
- P) « **Circonstances exceptionnelles** »: Signifie un événement imprévu ou inhabituel qui nécessite une attention immédiate afin d'éviter des conséquences sérieuses.
- Q) « **Direction** »: Directeur général de la Ville ou son représentant.
- R) « **Directeur** »: Directeur du service ou son représentant.
- S) « **Service** »: Service de police de la Ville.
- T) « **La Ville** »: La Ville de Châteauguay désigne l'Employeur et signifie la Corporation municipale constituée en vertu des lettres patentes émises par le gouvernement de la province de Québec, et régie par les Lois la constituant.

- U) « **Conjoints** »: Les personnes :
- a) Sont mariées et cohabitent;
- ou**
- b) Qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- ou**
- c) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- V) « **Policier temporaire** »: Désigne tout policier, diplômé de l'École nationale de police du Québec, embauché par la Ville pour remplacer temporairement un policier absent ou encore pour être affecté en surplus selon article 8.13 c).
- Le policier temporaire a droit aux bénéfices prévus à l'annexe « **D** » de la présente convention.
- W) 1. « **Agent de liaison** »: L'agent muté de façon permanente comme agent de liaison.
2. « **Agent sociocommunautaire** »: Agent muté de façon permanente comme agent sociocommunautaire.
3. « **Agent à l'accueil** »: Agent assigné selon le processus prévu pour l'assignation temporaire, cette assignation est pour une période de vingt-quatre (24) mois.
4. « **Agent d'identité judiciaire** »: L'agent muté de façon permanente comme agent d'identité judiciaire.
5. « **Agent à la circulation** »: L'agent muté de façon permanente comme agent à la circulation; est accordé par ordre d'ancienneté.
- X) « **Fraternité** »: Désigne la Fraternité des policiers de Châteauguay inc.
- Y) « **Cour de justice** »: Désigne une cour municipale, cour du coroner, commission d'enquête judiciaire ou quasi judiciaire,

incluant l'organisme chargé de faire respecter la déontologie ou une enquête de quelque nature tenue en vertu de la Loi sur la police.

ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01 Tous les employés couverts par le certificat d'accréditation détenu par la Fraternité doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être et demeurer membre de la Fraternité pour toute la durée de la présente convention. Sous réserve des cas prévus au Code du travail, la Ville n'est pas tenue de congédier un employé que la Fraternité a elle-même refusé ou expulsé de ses rangs; l'employé ainsi refusé par la Fraternité demeure assujéti aux dispositions de la présente convention collective.
- 5.02 Tout nouvel employé couvert par le certificat d'accréditation détenu par la Fraternité doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer à la Fraternité.
- 5.03 La Ville retient sur la paie de chaque employé la cotisation syndicale déterminée par la Fraternité et remet mensuellement le montant total des déductions ainsi faites au trésorier de la Fraternité. Ce remboursement des cotisations à la Fraternité est accompagné d'une note détaillée indiquant le nom de l'employé et la cotisation payée. Toute modification au montant de la cotisation syndicale décrété par la Fraternité doit être effectuée par la Ville dans les quinze (15) jours de la réception d'un avis écrit du secrétaire de la Fraternité.

ARTICLE 6 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 6.01 Nonobstant l'article 6.02, dans le cas de fusion, annexion, louage ou échange de services policiers, mis en commun de services policiers ou autres opérations similaires, la Ville s'engage à garder à son service, avec leur ancienneté au sein du service, comme policier, les policiers assujéti à la présente convention. La Ville s'engage à continuer d'appliquer la présente convention à moins qu'une entente n'intervienne entre les parties, précisant de nouvelles dispositions.
- 6.02 Sous réserve de l'application de la Loi sur la police, dans le cas de mise(s) à pied autorisée(s), la Ville convient de renvoyer d'abord les policiers ayant le moins d'ancienneté.

- 6.03 Par contre, lorsqu'il s'avère nécessaire d'augmenter le personnel, la Ville convient, avant de procéder à l'embauche de nouveaux policiers, de rappeler d'abord ceux qui ont été mis à pied conformément à l'article 6.02. Cette obligation existe pour un délai ne dépassant pas deux (2) ans à compter de la date de la mise à pied. Le Directeur doit expédier un avis écrit de rappel au policier concerné, à sa dernière adresse connue. Une copie de cet avis est transmise à la Fraternité. Le policier ainsi averti doit faire connaître son accord, le cas échéant, dans les dix (10) jours de la réception de l'avis, au Directeur. Ce policier reprend son travail avec l'ancienneté acquise lors de son départ.
- 6.04 Dans l'éventualité d'un changement technique dans les méthodes policières, ou d'une modification quelconque dans les structures administratives du service, la Ville convient de prendre les mesures nécessaires afin de permettre aux policiers concernés de s'adapter auxdits changements ou modifications, afin d'éviter toute réduction du personnel actuel, en consultation avec la Fraternité. Les modalités d'adaptation peuvent être soumises directement à l'arbitrage sans toutefois suspendre l'application des mesures apportées par la Ville.
- 6.05 Tous les articles du protocole d'entente conclu entre la Ville de Mercier et la Ville de Châteauguay à la mobilité de la main-d'œuvre ne peuvent être modifiés sans que la Fraternité des policiers de Châteauguay inc. ne soit impliquée et ait donné son accord écrit.
- 6.06 Dans le cas de fusion, annexion, échange de service, louage de service, intégration, fin de desserte ou opération similaire, la Ville s'engage à protéger l'emploi, le grade, la fonction, l'ancienneté, le salaire et tous les avantages et bénéfices dont jouissent les policiers couverts par la présente convention.
- 6.07 Tous les articles du protocole d'entente conclu entre la Ville de Beauharnois et la Ville de Châteauguay le 6 mars 2003, relativement à la mobilité de la main-d'œuvre ne peuvent être modifiés sans que la Fraternité des policiers de Châteauguay inc. soit impliquée et ait donné son accord écrit.

À cet effet, la Ville s'engage, advenant la terminaison de l'entente de service avec la Ville de Beauharnois, à ce que les treize (13) policiers visés à l'article 22 de l'entente intermunicipale conclue entre la Ville de Beauharnois et la Ville de Châteauguay, soit les

mêmes policiers qui sont intégrés par la présente à la Ville de Châteauguay, et ce, s'ils le désirent, à défaut, l'ordre inverse d'ancienneté sauf pour les policiers réguliers de la Ville de Châteauguay présents le 22 janvier 2004 qui eux ne peuvent être affectés par l'application de l'article 22.

ARTICLE 7 IDENTIFICATION

7.01 Le service fournit à l'employé assermenté comme policier, une carte d'identification portant la photographie de l'intéressé en tenue de travail et la signature du Directeur. Cette carte d'identification est renouvelée tous les cinq (5) ans, lors d'une promotion ou au besoin.

ARTICLE 8 HEURES DE TRAVAIL

8.01 L'année régulière de travail de tout policier régi par la présente convention est de deux cent seize point cinq jours (216.5) de neuf (9) heures incluant l'heure de repas.

8.02 La semaine normale de travail est une semaine moyenne de quatre jours point seize (4.16) de neuf (9) heures au cours d'un cycle donné. Cet horaire de travail prévoit que :

A) Les journées de congé hebdomadaire varient entre deux (2) et six (6) jours consécutifs;

B) Le policier bénéficie de dix-sept (17) journées de congé en moyenne pour toute période de quarante-deux (42) jours;

1. Les policiers, ont une banque de cent trente (130) heures de congé flottants par année, aux conditions suivantes :

2. Ces heures de congé flottantes sont prises (à raison de neuf (9) heures par jour).

3. Le policier temporaire n'a pas droit à cette banque de congé flottant.

4. Cette banque de congé est monnayable en totalité ou en partie selon le choix du policier mais elle est non transférable d'une année à l'autre.
5. Toutefois, l'option de paiement prévue au paragraphe 4 cesse au 31 décembre 2011.
6. La prise de congé flottants ne doit pas occasionner de travail en heures supplémentaires.

La prise de congé flottante est liée aux dispositions des articles 9.01 et 14.03 (un férié et/ou un congé flottant), le policier qui le désire peut demander de se faire payer ces heures dues, une fois par année à la période de paie # 25.

- C) Le nombre de journées de travail consécutives sans journée de congé ne dépasse pas sept (7);
- D) Le nombre de fins de semaine minimum de congé doit être de trois (3) sur six (6).

8.03 Sauf pour les exceptions prévues à l'article 8.09, les heures du début de toutes les relèves sont les suivantes :

- A) La première relève de nuit (1) commence pour chaque policier à 23h00;
- B) La deuxième relève de jour (2) et la relève intermédiaire de jour (2A) commence pour chaque policier à 07h00;
- C) À compter du 1^{er} janvier 2010, la troisième relève (3) et la relève intermédiaire de soir (3A) commence pour chaque policier à 15h00;

8.04 Les journées consécutives de travail débutent à la même heure.

8.05 Le cycle de travail comportant les noms des policiers et leurs heures de travail est préparé trente (30) jours à l'avance et affiché à un endroit où tous les policiers ont accès régulièrement.

8.06 « **Policiers travaillant sur trois (3) relèves** » : Cette expression signifie et inclut les policiers qui travaillent neuf (9) heures par jour sur un horaire rotatif afin d'assurer un service continu dans leur affectation de travail. Ce service continu doit être maintenu vingt-quatre (24) heures par jour et sept (7) jours par semaine.

8.07 L'horaire de travail et de congés des policiers apparaît à l'annexe « B » de la présente convention.

8.08 À la discrétion de l'officier en charge, les policiers de même grade peuvent échanger du temps entre eux seulement. Pour ce faire, ils doivent compléter une formule à cet effet. En pareil cas d'échange de temps, aucun salaire n'est payé au taux du temps supplémentaire.

L'échange de temps avec un policier temporaire est accepté lorsque cet échange est effectué dans le même cycle de travail à compter de la première relève impliquée dans l'échange et que les relèves échangées sont identifiées lors de la demande d'échange de temps. Une fois l'échange de temps conclu est accepté, celui-ci ne peut être modifié.

8.09 Les heures de travail, les jours de repos et le cycle d'un policier peuvent être modifiés, pendant son cycle, par le Directeur dans les circonstances suivantes :

A) Lorsque ce policier est changé d'affectation régulière ou change de grade ou est muté;

B) Lorsque ce policier participe ou assiste à un cours de formation ou de perfectionnement ou une séance d'information offert par le service ou par l'École nationale de police du Québec ou tout autre institution désignée par le Directeur;

C) Lorsqu'une situation d'urgence le commande;

D) Toute autre raison après entente entre la Direction, la Fraternité ainsi que les policiers affectés.

Toutefois, les parties reconnaissent l'opportunité pour le Directeur de modifier une fois par année l'horaire d'un policier patrouilleur par équipe (*maximum six (6) policiers annuellement*), et ce, à l'égard des six (6) équipes visées au paragraphe 8.10, après consultation de la Fraternité. Dans la mesure du possible, une telle modification se fait par rotation. Une telle modification ne change pas le choix des vacances s'il est déjà fait.

8.10 Sur les relèves de jour (2) et la relève intermédiaire de jour (2A), la relève de soir (3) et la relève intermédiaire de soir (3A), il y a deux policiers (*duo*) et sur la relève de nuit (1) il y a au minimum deux

autos patrouille à deux policiers (duo) présentes sur le territoire de la Ville de Châteauguay (*Léry*). Le choix des policiers assignés à la patrouille-duo est laissé à la discrétion du sergent.

Sur les territoires de Ville de Mercier et de Ville de Beauharnois, les autos-patrouille sont à deux policiers (*duo*) entre 20h00 et 07h00.

En tout temps, sur le territoire de la Ville de Mercier ou de la Ville de Beauharnois il doit y avoir deux (2) policiers, sinon le véhicule solo présent dans ce secteur revient sur le territoire de la Ville de Châteauguay.

Advenant une modification au territoire présentement desservi par le service de police de la Ville de Châteauguay, les parties conviennent de négocier la répartition et le nombre de patrouilles duo présent sur le nouveau territoire.

8.12 Un policier n'est pas tenu, pendant ses heures de travail, de diriger la circulation pendant plus de deux (2) heures, sauf dans des circonstances exceptionnelles.

8.13 À compter du 1^{er} janvier 2010 :

a) L'équipe de travail sur les relèves est composée de huit (8) agents et deux (2) sergents, et le minimum d'hommes présents par équipe est de huit (8) agents et un sergent. Pour fin de remplacement et de prise de congé (art. 9.01A) et 14.03), les effectifs de la relève intermédiaire de jour (2A) sont considérés dans le calcul des effectifs minimum de la relève de jour (2) et les effectifs de la relève intermédiaire de soir (3A) sont considérés dans le calcul des effectifs minimum de la relève de soir (3).

b) L'équipe de travail du lundi au vendredi sur la relève intermédiaire (2A), (3A) est composée de huit (8) agents et deux (2) sergents. Sur cette équipe il n'y a aucun remplacement du personnel absent.

c) En tout temps, peut-être affecté, en surplus sur chaque équipe jusqu'à un maximum de quatre (4) policiers temporaires.

8.14 En tout temps, un sergent est en charge d'une relève.

- 8.15 Les policiers des relèves « A » peuvent être affectés au transport de détenu (*deux policiers à bord du même véhicule*), cour municipale ou être affectés à d'autres tâches policières connexes.

La garde de détenu à l'extérieur du centre de détention du service de police est effectuée par deux policiers. Le cas échéant, une fois la garde de détenu à l'extérieur du centre de détention évaluée par l'officier en charge, celle-ci peut être effectuée par un seul policier.

- 8.16 Lors d'absence à long terme de plus d'un (1) cycle du sergent-détective, ou lors de son assignation à une escouade, ou dans les autres cas, si la Ville décide de le remplacer, ce dernier est remplacé par le policier candidat à ce poste ayant obtenu le meilleur résultat au dernier processus d'examen de promotion. Toutefois, avant la fin des douze (12) mois suivant l'expiration de la banque de candidats, la Ville procède à un examen de connaissances afin de déterminer les candidats qui se qualifient dans la banque de remplacement du sergent détective.

- 8.17 Il y a deux (2) agents sociocommunautaires au service, et leur horaire de travail est celui prévu à l'annexe « B ».

Pour un besoin spécifique et ponctuel du service, l'agent sociocommunautaire ou la Ville peuvent après entente, changer sa journée de congé hebdomadaire ou modifier sa relève pour qu'elle débute entre 07h00 et 12h00 (*midi*). Le policier sociocommunautaire peut travailler les samedi et dimanche, et ce, pour un maximum de quatre (4) fins de semaine par année.

Lors d'une absence de plus de six (6) semaines, autres que les congés de vacances, fériés, flottants, temps dû et temps accumulé, d'un agent sociocommunautaire le remplacement est offert prioritairement au candidat dont le nom apparaît à la liste d'éligibilité et qui a obtenu le meilleur résultat, et ce, jusqu'au retour de l'agent sociocommunautaire.

- 8.18 Les lieutenants de gendarmerie travaillent sur un horaire 4/3 de neuf (9) heures par jour, sur une plage horaire du lundi au vendredi de jour de 07h30 à 16h30, et de soir de 14h00 à 23h00 selon l'horaire prévu à l'annexe « B ».

Pour un besoin spécifique et ponctuel du service, le lieutenant de gendarmerie ou la Ville peut après entente, changer sa journée de congé hebdomadaire. Le lieutenant peut travailler les samedi et

dimanche, et ce, pour un maximum de quatre (4) fins de semaine par année.

Lors d'une absence de plus de six (6) semaines, autres que les congés de vacances, fériés, temps dû et temps accumulé, d'un lieutenant le remplacement est offert prioritairement au sergent dont le nom apparaît à la liste d'éligibilité et qui a obtenu le meilleur résultat, et ce, jusqu'au retour du lieutenant.

- 8.19 Les deux agents à l'accueil travaillent sur un horaire 4/3 de neuf (9) heures par jour, sur une plage horaire du lundi au vendredi de jour de 08h00 à 17h00, et ce, selon l'horaire prévu à l'annexe « B ».

Lors d'une absence de plus de six (6) semaines, autre que les congés de vacances, fériés, temps dû et temps accumulé, de l'agent à l'accueil le remplacement est offert par ordre d'ancienneté, jusqu'au retour de l'agent à l'accueil, à défaut, le Directeur assigne le plus jeune par ordre inverse d'ancienneté.

- 8.20 Les deux agents de circulation travaillent sur un horaire 4/3 de neuf (9) heures par jour, sur une plage horaire du lundi au samedi de jour de 07h00 à 16h00 ou de soir de 13h00 à 22h00, et ce, selon l'horaire prévu à l'annexe « B ».

Lors d'une absence de plus de six (6) semaines, autre que les congés de vacances, fériés, temps dû et temps accumulé, de l'agent de circulation le remplacement est offert par ordre d'ancienneté, jusqu'au retour de l'agent à l'accueil, à défaut le Directeur assigne le plus jeune par ordre inverse d'ancienneté.

AU BUREAU DES ENQUÊTES CRIMINELLES

- 8.21 Le bureau des enquêtes criminelles compte un (1) lieutenant-détective et un (1) sergent-détective (fonction supérieure) (sur la même équipe), six (6) sergents-détectives, deux (2) agents de liaison, un (1) lieutenant-détective au renseignement et un (1) agent identité judiciaire.
- 8.22 Les sept (7) sergents-détectives ont un horaire 4/3 de neuf (9) heures par jour, selon l'horaire apparaissant à l'annexe « B »
- 8.23 Le lieutenant-détective, le lieutenant-détective au renseignement, ont un horaire 4/3 de neuf (9) heures par jour, sur une plage horaire du lundi au vendredi selon l'horaire prévu à l'annexe « B ».

Lors d'une absence de plus de six (6) semaines, autre que les congés de vacances, fériés, temps dû et temps accumulé, du lieutenant-détective, le remplacement est fait par le sergent-détective (fonction supérieure). Il en est de même pour l'absence du lieutenant-détective aux renseignements, celui-ci est remplacé par un sergent-détective, jusqu'au retour du lieutenant détective ou du lieutenant-détective aux renseignements, à défaut le Directeur assigne le plus jeune par ordre inverse d'ancienneté.

- 8.24 Les deux agents de liaison travaillent sur un horaire 4/3 de neuf (9) heures par jour, sur une plage horaire du lundi au vendredi de jour de 07h00 à 16h00, et ce, selon l'horaire prévu à l'annexe « B ».

Lors d'une absence de plus de six (6) semaines, autre que les congés de vacances, fériés, temps dû et temps accumulé, de l'agent à l'accueil le remplacement est offert par ordre d'ancienneté, jusqu'au retour de l'agent de liaison, à défaut le Directeur assigne le plus jeune par ordre inverse d'ancienneté.

- 8.25 Lors d'une absence de plus de six (6) semaines, autre que les congés de vacances, fériés, temps dû et temps accumulé, de l'agent à l'accueil le remplacement est offert par ordre d'ancienneté, jusqu'au retour de l'agent soutien liaison et de biens saisis, à défaut le Directeur assigne le plus jeune par ordre inverse d'ancienneté.

ARTICLE 9 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 9.01 Tout travail pour lequel le Directeur requiert un policier régi par la présente convention, en dehors de ses heures régulières de travail, est considéré comme temps supplémentaire. Ce travail est rémunéré à raison de temps et demi.

Dans le cas d'intervention spontanée, la Direction peut étudier, en consultation avec la Fraternité, chacune des circonstances au mérite et décider, s'il y a lieu, de payer du temps supplémentaire ou non.

- A) Toutefois, le policier peut choisir une remise en temps pour le travail supplémentaire effectué à raison d'une heure et demie (1h30) pour chaque heure travaillée, sans limite annuelle. La banque de temps accumulé peut, en autant que ceci n'occasionne pas du travail en heures supplémentaires, être prise en heure.

La banque de temps accumulé peut être remise :

- En journée ou en heure (*1 heure minimum*), minimum trois (3) heures pour le deuxième (2^e) policier absent.
- Au début ou à la fin d'un quart de travail ou en journée entière;
- Le policier peut, après avoir fait la demande trois (3) heures maximum à l'avance, prendre du temps accumulé si les besoins du service le permettent;
- Il est entendu que les jours de vacances et de fériés ou de congé flottant et de la banque de temps dû ont priorité sur la reprise de la banque de temps accumulé;

Pas plus de quatre (4) agents et un sergent par équipe ne peuvent s'absenter sur le même quart de travail, soit pour fins de vacances et fériés ou congé flottant ou banque de temps dû et enfin banque de temps accumulé;

- Nonobstant ce qui précède, il n'y a aucune restriction pour la prise de congé, pour les agents de gendarmerie affectés aux relèves intermédiaire de jour (2A) et de soir (3A), du lundi au vendredi,. Toutefois, le policier doit avoir fait sa demande au maximum vingt-quatre (24) heures à l'avance. À cet effet, dans la mesure où les effectifs minimum prévus à l'article 8.13 sont respectés, les agents de gendarmerie de la relève de jour (2) et de la relève de soir (3) peuvent prendre des congés. Le policier doit avoir fait sa demande au maximum trois (3) heures et au minimum vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- Nonobstant ce qui précède, pour les sergents de gendarmerie, du lundi au vendredi, un deuxième sergent d'une même relève, relève de jour (2), relève intermédiaire de jour (2A), ou relève de soir (3), relève intermédiaire de soir (3A) peut prendre congé selon les règles suivantes :
 - Le sergent des relèves intermédiaires de jour (2A) et de soir (3A) ont préséance sur le sergent des relèves de jour (2) et de soir (3) pour prendre congé;

- Le sergent de la relève intermédiaire de jour (2A) et de soir (3A) peut, après avoir fait la demande vingt-quatre (24) heures maximum à l'avance, prendre congé;
- Si le sergent de la relève intermédiaire ne s'est pas prévalu de l'accessibilité au congé, le sergent de la relève de jour (2) et de la relève de soir (3) peut, après avoir fait la demande vingt-quatre (24) heures minimum à l'avance et maximum trois (3) heures à l'avance, prendre congé;
- L'accessibilité du sergent à un congé est accordée, dans la mesure ou en combinant, la relève de jour (2) et la relève intermédiaire de jour (2A), il y a un sergent présent sur la relève. Il en est de même pour la relève de soir (3) et la relève intermédiaire de soir (3A).

Pour les agents :

3 vacances - 1 férié ou congé flottant ou banque de temps dû et banque de temps accumulé;

2 vacances - 2 fériés ou congé flottant ou banque de temps dû et banque de temps accumulé;

1 vacance - 3 fériés ou congé flottant ou banque de temps dû et banque de temps accumulé;

0 vacance - 4 fériés ou congé flottant ou banque de temps dû et banque de temps accumulé.

Pour les sergents :

1 vacances - 0 férié ou congé flottant ou banque de temps dû et banque de temps accumulé;

0 vacance - 1 férié ou congé flottant ou banque de temps dû et banque de temps accumulé.

Pour le bureau des enquêtes criminelles :

Vacances, fériés ou congé flottant ou banque de temps dû et banque de temps accumulé : trois (3) sergents-détective sur six (6) (50 %).

3 vacances - 0 férié ou congé flottant ou banque de temps dû et banque de temps accumulé;

2 vacances - 1 férié ou congé flottant ou banque de temps dû et banque de temps accumulé.

1 vacance - 2 fériés ou congé flottant ou banque de temps dû et banque de temps accumulé.

0 vacance - 3 fériés ou congé flottant ou banque de temps dû et banque de temps accumulé.

Au 31 décembre d'une année, un maximum de cent (100) heures peut être reportées et reprises l'année suivante. À défaut, le solde des heures non reportées ou non reprises est payé.

Sur demande du policier, celui-ci peut demander deux (2) fois par année, au plus tard le 1^{er} décembre, le paiement total ou partiel de ses heures de temps accumulé. Le paiement est effectué au plus tard, une période de paie complète suivant la date de la demande.

B) La banque de temps dû est constituée des heures effectuées et compilées à taux simple par le policier en formation (*article 11.04*) ou le policier formateur ou pour toute rencontre avec la Ville, confirmé par le Directeur, d'un membre de l'exécutif de la Fraternité lors de leur congé hebdomadaire prévu à l'annexe « B ». Ces heures dues sont prises selon les mêmes conditions que les congés fériés ou, payées une fois par année entre le 15 et le 31 décembre.

9.02 Le salaire horaire est établi en divisant le salaire hebdomadaire par 37.5.

9.03 Pour avoir droit au temps supplémentaire, le policier doit avoir complété ses heures régulières de travail ou avoir été en absence payée prévue à la présente convention.

9.04 A) Tout policier rappelé en devoir par le Directeur ou appelé à comparaître devant une cour de justice, en dehors de ses heures régulières de travail, a droit à une rémunération au taux supplémentaire de quatre heures et demie (4h30) minimum. Toutefois, si le policier est avisé vingt-quatre (24) heures à

l'avance, il n'est payé que pour le temps supplémentaire effectué s'il y a chevauchement sur ses heures régulières de travail;

Dans le cas d'intervention spontanée, la procédure prévue au deuxième paragraphe de l'article 9.01 s'applique.

- B) Cependant, durant ses vacances annuelles, ledit policier a droit à un minimum de neuf (9) heures à temps supplémentaire. Toutefois, l'employé peut obtenir en lieu de paiement, une journée et demie (1 1/2) additionnelle de vacances pour chaque journée ou partie de journée de vacances pendant lesquelles sa présence est requise. Ces journées peuvent être prises à la discrétion de l'employé, après avoir donné un avis préalable de cinq (5) jours de calendrier au Directeur et respecter l'article 9.01 A) de la présente convention.
- C) Pour tout policier appelé à comparaître devant une cour de justice en période d'absence causée par un accident de travail ou en maladie, ses heures régulières de travail sont calculées selon un horaire de jour, soit cinq (5) périodes de sept point cinq (7.5) heures, pour un total de trente-sept point cinq (37.5) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, de 08h30 à 15h30. Lorsqu'il est appelé à comparaître devant une cour de justice, ce policier est rémunéré, durant cesdites heures régulières, au taux de demi-temps, et, en dehors de cesdites heures, au taux de temps et demi. Il est entendu que cela n'oblige pas le policier à se présenter devant une cour de justice s'il n'est pas apte à aller témoigner à cause de son état de santé.
- D) Le policier doit être avisé vingt-quatre (24) heures à l'avance de l'annulation de son subpoena s'il est en période de vacances annuelles ou en congé hebdomadaire (H) identifié à l'horaire de travail; à défaut, le policier a droit au minimum prévu aux articles 9.04 A) et 9.04 B).

En d'autre temps, le policier doit être avisé douze (12) heures à l'avance de l'annulation de son subpoena; à défaut, le policier a droit à trois (3) heures payées au taux de temps régulier.

9.05 Aux fins d'application de la présente clause, tout travail exécuté en temps supplémentaire en excédent de quinze (15) minutes et moins de trente (30) minutes est calculé comme l'équivalent d'une demi-heure (0h30) et moins de soixante (60) minutes est

calculé comme l'équivalent d'une heure (1h00) et ainsi de suite pour ce travail subséquent.

- 9.06 Le temps supplémentaire est réparti aussi équitablement que possible entre tous les policiers qui effectuent normalement le travail pour lequel le temps supplémentaire est requis. L'agent à l'accueil et l'agent de circulation peuvent effectuer du temps supplémentaire à la patrouille du territoire.
- 9.07 a) Pour toute absence d'un policier régulier, le travail régulier à être effectué en dehors des heures régulières de travail est réparti de la façon suivante :
1. Au policier temporaire;
 2. Au policier régulier en temps supplémentaire;
 3. Au policier temporaire en temps supplémentaire.
- b) Aux fins de remplacement d'un sergent, seuls les sergents (prioritairement) et les agents seniors sont éligibles au temps supplémentaire.
- À défaut de disponibilité, le temps supplémentaire est offert aux lieutenants.
- À défaut de disponibilité du lieutenant, le travail est offert aux policiers réguliers.
- c) Aux fins de remplacement d'un sergent détective, seuls les sergents détectives (prioritairement) et les policiers en affectation temporaire sont éligibles au temps supplémentaire.
- d) Les agents de liaison et les agents sociocommunautaires ont droit de façon prioritaire au temps supplémentaire relié à leur fonction et ne peuvent effectuer du temps supplémentaire à la patrouille du territoire.
- e) Nonobstant tout ce qui précède et à défaut de policiers réguliers disponibles, l'assignation s'effectue par ordre inverse d'ancienneté.
- 9.08 Le policier affecté sur la relève de nuit et appelé à prolonger son travail pour témoigner devant une cour de justice, a droit à huit (8) heures de repos consécutives suivant l'heure à laquelle il est revenu au poste après avoir été libéré de sa présence à la cour. Ces huit

(8) heures, selon le cas, sont sans perte de salaire pour le policier qui est assigné sur la relève de nuit suivante.

Sauf dans les cas de rappel à la cour, le policier ne peut travailler plus de dix-huit (18) heures continues; dans ce cas, il a droit à un minimum de six (6) heures de repos avant d'être rappelé au travail.

- 9.09 L'ex-policier requis de témoigner devant une cour de justice pour une cause découlant de l'exercice de ses fonctions alors qu'il était à l'emploi de la Ville, a droit à une remise en argent équivalant au nombre d'heures passées à la cour de justice, minimum trois (3) heures payées au taux du salaire régulier et selon la classification qu'il détenait le jour où il a quitté le service.

ARTICLE 10 REMBOURSEMENTS

- 10.01 À la condition que la dépense ait été préalablement approuvée par le Directeur et qu'une pièce justificative soit produite, la Ville rembourse à tout policier tout déboursé raisonnable effectué dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail ou de cours de perfectionnement ou d'entraînement. Dans des circonstances exceptionnelles, l'approbation préalable n'est pas nécessaire.
- 10.02
- A) Aucun employé assujéti à la présente convention n'est tenu ni obligé de se servir de sa voiture personnelle pour l'accomplissement normal de ses fonctions à la Ville, à moins d'entente expresse et écrite à cet effet;
 - B) La Ville rembourse les déboursés de kilométrage suivant une politique applicable à tous les employés de la Ville;
 - C) La Ville rembourse au policier qui en fait la demande, la surprime d'assurance automobile correspondant au temps requis et, le cas échéant, la franchise qu'il doit supporter lorsqu'il est requis par le Directeur d'utiliser son véhicule automobile dans l'exercice de ses fonctions. La Ville rembourse également au policier qui en fait la demande la franchise qu'il supporte si son véhicule automobile subit des dommages dans des circonstances qui démontrent qu'ils sont imputables à des actes de vandalisme, alors qu'il est en devoir et que son véhicule est stationné dans le stationnement réservé au service ou à tout autre endroit dans les environs du poste de police.

10.03 Sur recommandation du Directeur, la Ville assume le coût du nettoyage de l'uniforme du policier dans des cas exceptionnels, ledit nettoyage et la réclamation doivent être faits dans un délai raisonnable.

10.04 Tout policier qui voit son permis de conduire suspendu pour une infraction pénale ou criminelle, conserve, durant cette période, son emploi et son statut.

Dans ce cas, la Ville permet à ce policier d'utiliser et d'épuiser, si nécessaire, l'ensemble des banques de congés détenus par l'employé et, par la suite, lui accorde un congé sans solde d'une durée maximale de dix-huit (18) mois. Durant ce congé sans solde, l'employé conserve l'ensemble de ses droits et privilèges. Un policier ne peut se prévaloir de cet article plus d'une fois en carrière.

ARTICLE 11 PERFECTIONNEMENT

11.01 Les cours de perfectionnement qui peuvent être dispensés de temps à autre sont ouverts à tous les policiers. Le Directeur affiche pendant dix (10) jours le cours, un résumé de son contenu et le jour et les heures auxquels il est donné. Pendant cette période d'affichage, les policiers qui sont intéressés de suivre le cours en manifestent leur intention par écrit au Directeur. Si le nombre de places disponibles est restreint ou s'il y a un trop grand nombre de policiers désireux de suivre le cours, le Directeur détermine les policiers qui le suivront en tenant compte, d'abord et avant tout, de la pertinence du cours eu égard aux fonctions de chacun.

Le mécanisme ci-haut n'empêche pas un policier de faire une demande au Directeur en vue de suivre un cours particulier en remplissant le formulaire prévu à cette fin.

11.02 Sauf s'il est en vacances annuelles, un policier est tenu de se présenter à un cours ou une séance d'information auquel il est inscrit.

11.03 Le policier doit participer au processus, préparé et administré par le Directeur, visant à identifier son plan de carrière et ses besoins en formation en vue du maintien et du développement de ses compétences, tout en tenant compte des besoins du service. Un policier peut indiquer annuellement au Directeur qu'il entend modifier son plan de carrière et ses besoins en formation.

11.04 La Ville s'engage à défrayer les coûts d'inscription et de cours et d'accorder les heures nécessaires sans diminution de salaire à tout salarié qui suit des cours de perfectionnement requis par le policier, en relation directe avec sa fonction policière, lorsqu'il est autorisé au préalable par le Directeur du service. Cependant, pour avoir droit au remboursement des coûts d'inscription et de cours et avoir droit aux heures nécessaires, le salarié doit compléter avec succès les cours suivis, lesquels coûts sont remboursés, sur présentation de pièces justificatives.

11.05 Lorsqu'un salarié suit à l'extérieur du service une formation demandée ou exigée par la Ville ou obligatoire en vertu de la *Loi sur la police* ou ses règlements, le salarié maintient son salaire hebdomadaire régulier pendant la durée de sa formation. Ainsi, le salarié en formation est réputé avoir quitté son horaire régulier, pour un cours d'une durée minimum de quatre (4) jours consécutifs, et s'adapter à l'horaire requis pour la formation.

Toutefois, à son retour un équilibre entre le nombre de jours de formation et le nombre de jours prévus à son horaire régulier est fait et le résultat est ajouté à la banque de temps dû. Il est entendu qu'un jour de formation équivaut à un quart de travail.

Le policier qui travaille le dimanche qui précède sa semaine de formation peut demander d'être en congé avec un minimum de trois (3) heures. Ces heures de congé sont débitées à même sa banque de temps dû. La Ville défraie les dépenses d'un aller-retour par semaine de cours.

11.06 De plus, le temps de formation est réputé être travaillé par le salarié, il comprend la durée du déplacement pour se rendre du service de police de la Ville de Châteauguay au lieu où le cours est donné, à savoir quatre (4) heures aller-retour s'il s'agit d'un cours donné à Nicolet, de quatre (4) heures s'il s'agit d'un cours donné à Ottawa, de deux (2) heures pour un cours donné à Montréal, Longueuil, Laval et Nicolet lorsque le salarié est hébergé à l'extérieur de l'E.N.P.Q.

Le temps de formation comprend également le temps des travaux hors classe de chaque cours, tel que prévu à l'annuaire 2006-2007 de l'École Nationale de police du Québec. Quand aux autres cours de formation donnés par le Collège Canadien de la Police les heures de travaux hors classe sont celles identifiées à l'annexe « H ».

Lorsque le cours est donné en jours consécutifs ou non consécutifs et que le salarié ne séjourne pas à l'endroit où se donne le cours, la durée de chaque déplacement est comptée. Lorsque le cours est donné sur une (1) semaine au moins, un déplacement est compté tandis que s'il est de plus d'une (1) semaine, un déplacement par semaine est compté.

Le temps de déplacement et le temps des travaux hors classe sont versés au taux supplémentaire dans sa banque de temps prévue à l'article 9.01.

11.07 Le policier requis de se présenter à un cours, de formation interne, en dehors de ses heures régulières de travail est compensé en temps à taux supplémentaire avec un minimum de deux (2) heures. Ces heures sont versées dans sa banque de temps prévue à l'article 9.01.

11.08 À compter du 1^{er} janvier 2010, tous les policiers désignés pour suivre de la formation interne sont non rémunérés pour la première séance de formation de l'année civile, maximum de neuf (9) heures.

La formation interne est contigue à une journée de travail sur son horaire régulier, exception faite de la dernière journée de travail de la relève de nuit et des fins de semaine.

Il ne peut y avoir de séances de formation pendant une période de vacances annuelles.

ARTICLE 12 HEURE DE REPAS

12.01 Tout policier a droit à une (1) heure de repas au cours d'une journée de travail.

12.02 Tout policier doit prendre ce repas au poste ou ailleurs dans les limites du territoire actuellement desservi par la Ville. Pendant cette heure de repas, le policier est en devoir et peut être appelé en service au besoin.

Le sergent avise les policiers assignés au territoire de la Ville de Beauharnois et de la Ville de Mercier dès la fin du quart de travail précédent. Suite à cet avis, advenant le cas où des changements devaient survenir, les policiers qui devaient travailler sur le territoire de Châteauguay et qui sont assignés sur le territoire de la Ville de

Beauharnois ou de la Ville de Mercier a droit à une compensation égale à une (1) heure au taux du temps régulier versée dans sa banque de temps accumulée. Tous les employés ont droit à cette heure de compensation dans les circonstances prévues.

La Ville de Châteauguay maintient un local aménagé sur le territoire de la Ville de Mercier afin de permettre aux policiers d'y prendre leur repas. Ce local est aménagé avec une table, des chaises, une télévision avec soucoupe ou câble, une radio, un fauteuil (*lazy-boy*), un mini réfrigérateur, un four micro-ondes et un grille pain.

La Ville de Châteauguay maintient un local aménagé sur le territoire de la Ville de Beauharnois afin de permettre aux policiers d'y prendre leur repas. Ce local est aménagé avec une table, des chaises, une télévision 27 pouces avec soucoupe ou câble, une radio, deux (2) fauteuils (*Lazy-boy*), un mini frigidaire, un four à micro-ondes, un petit fourneau, un grille-pain, l'air climatisé et une toilette privée.

À défaut d'un local aménagé sur le territoire de la Ville de Mercier et de la Ville de Beauharnois, les policiers affectés à ces territoires prennent leur repas, un seul à la fois pour chacune des villes, sur les relèves de jour (2) et de soir (3), au poste de police (*55 rue Maple*) de la Ville de Châteauguay

- 12.03 Pour avoir droit l'heure de repas prévue à l'article 12.01, le policier doit effectuer quatre heures et demie (4h30) au cours de sa journée.
- 12.04 L'heure de repas est continue. Si elle est interrompue pour les besoins du Service, la partie d'heure dont le policier n'a pu bénéficier lui est accordée le même jour ou versée au taux du temps régulier dans sa banque de temps.
- 12.05 Les repas se prennent normalement dans la période se situant entre deux (2) heures avant et deux (2) heures après le milieu de la relève, l'heure effective est déterminée par l'officier en charge.
- 12.06 Les policiers sont remboursés pour le coût du repas jusqu'à concurrence de quinze dollars (15 \$) par repas, sur présentation de pièces justificatives, lorsqu'ils sont assignés à l'extérieur de la Ville, dans un rayon d'au-delà de vingt-cinq (25) kilomètres, ou lors d'affectation à une escouade et qui accompagnent un ou des membres d'un autre corps policier, à l'exception des cas où les

policiers sont rémunérés pour tel repas en vertu de leur « *subpoena* »; dans un tel cas, la Ville comblera la différence entre le montant alloué par subpoena et le maximum de quinze dollars (15 \$).

ARTICLE 13 VACANCES ANNUELLES

13.01 La période de service continu donnant droit à des vacances s'établit du 1^{er} mai de l'année antérieure au 30 avril de l'année en cours. La durée des vacances est déterminée par l'ancienneté possédée au moment où les vacances sont prises et est établie selon les modalités prévues à 13.02.

13.02 Tout policier a droit à des vacances annuelles payées à son taux régulier de salaire et dont la durée est comme suit :

A) L'employé qui a moins d'un (1) an de service continu, au 1^{er} mai de l'année, aura droit à un (1) jour de vacances par mois de service continu, avec un maximum de dix (10) jours (*jours de travail cédulés normalement*);

B) Par la suite, et dépendant du nombre d'années de service continu complétées au 1^{er} mai de chaque année, les policiers ont droit, à titre de vacances annuelles, au nombre de jours ouvrables déterminés de la façon suivante :

- 1 an de service continu:	10 jours ouvrables;
- 3 ans de service continu:	15 jours ouvrables;
- 5 ans de service continu:	20 jours ouvrables;
- 8 ans de service continu:	22 jours ouvrables;
- 10 ans de service continu:	23 jours ouvrables;
- 12 ans de service continu:	24 jours ouvrables;
- 14 ans de service continu:	25 jours ouvrables;
- 16 ans de service continu:	26 jours ouvrables;
- 18 ans de service continu:	27 jours ouvrables;
- 20 ans de service continu:	28 jours ouvrables;
- 22 ans de service continu:	29 jours ouvrables;
- 25 ans et plus de service continu:	30 jours ouvrables.

C) Toutefois, à compter de la troisième (3^e) année de service, le policier qui complète un nombre d'années de service continu en cours de période (*du 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante*) a droit à l'application du quantum correspondant dès le 1^{er} mai de l'année courante.

13.03 Les absences maladie de plus de douze (12) semaines consécutives diminuent la rémunération des vacances conformément au tableau de l'annexe « C ». Un retour au travail de quinze (15) jours de calendrier ou moins ne constitue pas une interruption de la période d'absence dans le cas d'une même maladie. Concernant la compilation du nombre de semaines d'absence, les parties s'entendent pour appliquer le principe de travail de cinq (5) jours semaine.

13.04 Une liste est affichée, au plus tard le 15 janvier, et les policiers choisissent leurs périodes de vacances par ordre d'ancienneté au sein de leur équipe. Il peut y avoir au maximum quatre (4) agents et un sergent par équipe en vacances en même temps.

Les lieutenants à la gendarmerie, par ordre d'ancienneté, peuvent prendre leurs vacances un (1) à la fois.

Les agents de liaison, un (1) seul agent à la fois peut prendre ses vacances.

L'agent identité judiciaire, un (1) seul agent à la fois peut prendre ses vacances.

Les agents sociocommunautaires, un (1) seul agent à la fois peut prendre ses vacances.

L'agent de circulation, un (1) seul agent à la fois peut prendre ses vacances.

L'agent à l'accueil, un (1) seul agent à la fois peut prendre ses vacances.

Le choix des vacances se fait selon les règles suivantes:

A) À la fin de février, les policiers expriment leur premier choix de vacances;

B) Ce premier choix ne peut dépasser quinze (15) jours ouvrables à la fois, ni être inférieur à sept (7) jours ouvrables, à l'exception des lieutenants, agents sociocommunautaires, agents de liaison, agent identité judiciaire, agent de circulation, agent à l'accueil et autres titulaires de poste pour qui le nombre de jours ouvrables minimal est de cinq (5) jours et qui ne travaillent pas sur trois (3) relèves.

À cet effet, une période estivale du 15 juin au 15 septembre est créée, à l'intérieure de laquelle, il est permis, aux lieutenants, agents sociocommunitaire, agents de liaison, agents d'identité judiciaire et autres qui sont deuxième à exprimer leur premier choix, peut prendre jusqu'à quinze (15) jours ouvrables de vacances en deux blocs de semaines non consécutives.

- C) Dans la première quinzaine de mars, les policiers expriment leur deuxième choix de vacances, dans les mêmes limites que celles prévues à l'alinéa précédent;
- D) Le troisième choix, lorsque nécessaire, est exprimé par les policiers avant le dernier jour de mars;
- E) Au plus tard le 15 avril, le Directeur affiche la liste complétée;
- F) Une fois la liste complétée et affichée, aucun changement ne peut y être apporté, sauf si ce changement ne cause aucun préjudice aux autres policiers.

Au bureau des Enquêtes Criminelles :

Il y a deux listes des vacances distinctes pour le bureau des enquêtes criminelles, l'une pour les sergents-détectives (3 à la fois) et une autre pour le lieutenant-détective et le sergent-détective (fonction supérieure) (1 à la fois). Dans tous les cas le choix se fait par ordre d'ancienneté.

- A) À la fin de février, les sergents détectives expriment leur premier choix de vacances;
- B) Ce premier choix ne peut dépasser quinze (15) jours ouvrables à la fois, ni être inférieur à cinq (5) jours ouvrables;

À cet effet, une période estivale du 15 juin au 15 septembre est créée, à l'intérieure de laquelle, il est permis, aux lieutenants-détectives ou fonction supérieure qui exprime son premier choix le deuxième dans l'équipe, peut prendre jusqu'à quinze (15) jours ouvrables de vacances en deux blocs de semaines non-consécutives. Pour les sergents-détectives, le troisième de l'équipe qui exprime son premier choix, peut prendre jusqu'à quinze (15) jours ouvrables de vacances en deux blocs de semaines non-consécutives.

- C) Dans la première quinzaine de mars, les sergents détectives expriment leur deuxième choix de vacances, dans les mêmes limites que celles prévues à l'alinéa précédent;
 - D) Le troisième choix, lorsque nécessaire, est exprimé par les sergents détectives avant le dernier jour de mars;
 - E) Au plus tard le 15 avril, le Directeur affiche la liste complétée;
 - F) Une fois la liste complétée et affichée, aucun changement ne peut y être apporté, sauf si ce changement ne cause aucun préjudice aux autres policiers.
- 13.05 Les vacances commencent le lendemain du ou des jours hebdomadaires de congés, à l'exception du résidu de moins de sept (7) jours ouvrables de vacances.
- Toutefois, un policier peut débiter ses vacances immédiatement si les vacances du policier qui le précède se terminent pendant une relève.
- 13.06 Tout policier a droit de recevoir son salaire pour la période de vacances avant son départ en autant que le Directeur en soit avisé selon un préavis de sept (7) jours de calendrier.
- 13.07 Les vacances doivent être prises entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année suivante.
- 13.08 Toutefois, les policiers qui désirent prendre, entre le 1^{er} janvier et le 30 avril précédant le 1^{er} mai de chaque année, une partie des vacances qui leur est due le 1^{er} mai, et ce, par anticipation, dans le but de dégager quelque peu la période encombrée de l'été, à condition d'en faire la demande écrite au minimum quinze (15) jours de calendrier à l'avance.
- 13.09 Aucun policier n'est tenu de se présenter devant le Directeur ou toute autre personne désignée par lui, pendant la période de ses vacances, pour répondre à une accusation logée contre lui, à moins que ladite accusation soit considérée comme assez grave pour susciter son congédiement de la force policière.
- 13.10 Le policier victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle ou non, et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une autre date, à la condition de respecter les dates des vacances annuelles

déjà cédulées pour l'année en cours. Le même principe ci-haut mentionné s'applique aussi pour le policier qui est victime d'un accident ou d'une maladie pendant sa période de vacances, et ce, sur présentation d'un certificat médical justificatif.

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

ARTICLE 14 JOURS FÉRIÉS

- 14.01 Pour tenir lieu de jours fériés, dont la Fête nationale et les autres jours fériés prévus aux normes du travail, la Ville accorde, au 1^{er} janvier de chaque année, cent cinquante-deux (152) heures de congé payé.

- 14.02 Ces heures de congé sont soit payées le 31 janvier de l'année pour ceux qui en font la demande avant le 15 janvier courant, soit prises en congé ou payées, au choix de l'employé, au plus tard le 15 décembre de l'année courante.

La banque est débitée de huit (8) heures par journée de congé ainsi utilisée.

- 14.03 Ces heures de congé peuvent être prises à une date au choix du policier et la demande doit être faite trois (3) heures à l'avance aux conditions prévues à l'article 9.01, sauf pour les relèves intermédiaires de jour (2A) et de soir (3A), la demande doit être faite un maximum de vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Toutefois, dans la mesure où les effectifs minimum prévus à l'article 8.13 sont respectés, les agents de gendarmerie de la relève de jour (2) et de la relève de soir (3) peuvent prendre des congés additionnels. Le policier doit avoir fait sa demande au maximum trois (3) heures et au minimum vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Nonobstant ce qui précède, pour les sergents de gendarmerie, du lundi au vendredi, un deuxième sergent d'une même relève, relève de jour (2), relève intermédiaire de jour (2A), ou relève de soir (3), relève intermédiaire de soir (3A) peut prendre congé selon les règles suivantes :

- Le sergent des relèves intermédiaires de jour (2A) et de soir (3A) ont préséance sur le sergent des relèves de jour (2) et de soir (3) pour prendre congé;
- Le sergent de la relève intermédiaire de jour (2A) et de soir (3A) peut, après avoir fait la demande vingt-quatre (24) heures maximum à l'avance, prendre congé;
- Si le sergent de la relève intermédiaire ne s'est pas prévalu de l'accessibilité au congé, le sergent de la relève de jour (2) et de la relève de soir (3) peut, après avoir fait la demande vingt-quatre (24) heures minimum à l'avance et maximum trois (3) heures à l'avance, prendre congé;
- L'accessibilité du sergent à un congé est accordée, dans la mesure ou en combinant, la relève de jour (2) et la relève intermédiaire de jour (2A) il y a un sergent présent sur la relève. Il en est de même pour la relève de soir (3) et la relève intermédiaire de soir (3A).

14.04 Si, pour une raison ou une autre, un policier quitte le service, il a droit, à son départ, au prorata des heures mentionnées à l'article 14.02 ou doit rembourser la Ville, le cas échéant, pour l'excédent du prorata de ces jours dont il a bénéficié.

14.05 Ces congés peuvent être reportés aux vacances annuelles à la demande de l'employé et avec l'approbation du Directeur.

ARTICLE 15 – CONGÉS SOCIAUX

15.01 Tout employé peut bénéficier d'un congé sans retenue de salaire dans les cas suivants:

- A) À l'occasion de son mariage: cinq (5) jours;
- B) À l'occasion du mariage de son enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un père, d'une mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère ou d'un enfant de son conjoint: un (1) jour;
- C) À l'occasion du décès de son conjoint, tel que défini, ainsi que de son enfant ou de l'enfant de son conjoint: cinq (5) jours;

- D) À l'occasion du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère: quatre (4) jours;
- E) À l'occasion du décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une bru, d'un gendre, d'un de ses petits-enfants, d'un grand-parent, d'un grand-parent du conjoint: le jour des funérailles ou deux (2) jours s'il demeure dans le même logis;
- F) À l'occasion de la naissance de son enfant: deux (2) jours et trois (3) jours additionnels non rémunérés;

Ces cinq (5) journées reliées à la naissance, peuvent être fractionnées en journées à la demande du policier et doivent être prises dans les 15 jours de la naissance. (*Loi sur les normes du travail*)

À l'occasion du baptême: le jour du baptême;

- G) À l'occasion de la première communion et de la confirmation : une (1) journée;
- H) Toutes les autres demandes de congé à l'occasion d'événement d'importance sont laissées à la discrétion de la Direction.

Le jour même de l'événement doit être compris dans les jours prévus, à l'exception de l'article 15.01 A).

Le cas échéant, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de cent cinquante (150) kilomètres de Châteauguay, le policier bénéficie d'un (1) jour additionnel.

15.02 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec les vacances annuelles, les journées de congé hebdomadaire et avec tout autre jour de congé prévu à la convention, à l'exception des articles 15.01 A), C) et D). Dans le cas de D), une (1) journée peut-être prise d'une façon non consécutive.

15.03 Dans tous les cas ci-haut mentionnés, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ et produire, sur sa demande, la preuve ou l'attestation écrite des faits motivant l'absence.

15.04 La Ville peut accorder un congé sans solde au policier qui en fait la demande; s'il y a refus, elle doit indiquer le motif.

Ce congé est d'une durée maximale de douze (12) mois et doit faire l'objet d'une entente écrite préalable entre les parties et le policier

qui en fait la demande. Cette entente fait partie intégrante de la convention.

Pendant ce congé, le policier ne bénéficie d'aucun avantage de la présente convention, à l'exception de la sécurité d'emploi et du paiement de la cotisation syndicale. Cette dernière doit être payée intégralement au plus tard à l'expiration du congé sans rémunération.

15.05 La Ville peut accorder un congé à traitement différé au policier qui en fait la demande. S'il y a refus, la Ville doit en indiquer le motif.

Ce congé est d'une durée maximale de douze (12) mois et doit faire l'objet d'une entente écrite préalable entre les parties et le policier qui fait la demande. Cette entente fait partie intégrante de la convention collective de travail.

1) Congé à traitement différé:

Le congé à traitement différé a pour effet de permettre à un policier de voir son salaire annuel, prévu à la convention collective, article 32.01, réparti pendant un (1) an, trois (3) ans ou quatre (4) ans, selon la façon suivante :

Période totale couvrant l'entente	Salaire déduit	Congé à traitement différé Salaire versé
1 an	6 mois à 50 %	6 mois à 50 %
3 ans	2 ans à 33 1/3 %	1 an à 66 2/3 %
4 ans	3 ans à 25 %	1 an à 75 %

2) Droits et avantages:

a) Pendant la durée de son congé à traitement différé, le policier a droit aux conditions et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention s'il était réellement au travail de la Ville; cependant, les dispositions de la convention collective ci-dessous énumérées ne s'appliquent pas:

- article 11 (*perfectionnement*);
- article 14 (*congés fériés*);
- article 15 (*congés sociaux*);
- article 16 (*permis d'absence*);
- article 21.02 (*fonctions supérieures*);

- article 30 (*habillement et équipement*);
- article 31 (*allocation vestimentaire*);
- article 33 (*boni d'ancienneté*).

b) Vacances annuelles (*article 13.00*):

- i) Le policier en vacances annuelles au cours de sa période de cumulation reçoit le traitement différé à cet effet au paragraphe 1).

Il ne peut reporter sa période de vacances sauf s'il survient un accident de travail.

- ii) Au moment de son départ pour son congé à traitement différé, le policier reçoit la rémunération des vacances auxquelles il a alors droit. Lors de son retour au travail, il peut chômer ladite période de vacances, sans paie, auxquelles il avait droit au moment de son départ.

Le choix de cette période de vacances est établi selon les modalités prévues à l'article 13.04 de la convention collective.

- iii) Il est entendu que durant son congé à traitement différé, le policier ne peut ni accumuler ou prétendre à des vacances annuelles.

c) Congé férié/congé de maladie:

Les jours de congés fériés et de maladie sont rémunérés au prorata des pourcentages prévus au paragraphe 1).

d) Assurance groupe et régime de fonds de retraite:

Pendant son congé à traitement différé, le policier doit continuer de verser cent pour cent (100 %) de la prime pour maintenir les avantages auxquels il a droit en vertu du régime d'assurance-groupe.

La période du congé à traitement différé compte comme une période de service et le policier doit verser à la caisse de retraite ses cotisations régulières sur la base du salaire qu'il aurait reçu en l'absence du congé comme s'il était demeuré au travail afin de bénéficier pleinement des avantages du régime.

Au retour du policier de son congé à traitement différé, ce dernier est réintégré dans sa fonction qu'il occupait avant son départ.

Le policier en congé à traitement différé ne peut cumuler une fonction de policier et/ou d'agent de la paix avec tout autre employeur compte tenu de son lien d'emploi avec la Ville de Châteauguay.

e) Obligations:

- i) Au cours du congé à traitement différé, le policier appelé à témoigner dans une cause découlant de l'exercice de sa fonction de policier relativement à des événements survenus avant le début de son congé à traitement différé, est rémunéré suivant les dispositions de l'article 9.04 B).
- ii) Suite à la signature d'une convention collective, la rétroactivité payable aux policiers s'applique également au policier en congé à traitement différé.
- iii) Pendant la durée du congé à traitement différé à un policier, en vertu de la présente, la Ville doit pourvoir au remplacement du policier absent dès le premier jour par un policier partiel.

15.06 Dans le cas du policier en congé à traitement différé, il ne peut cumuler une fonction de policier et/ou d'agent de la paix avec tout autre employeur, et ce, compte tenu de son lien d'emploi avec la Ville de Châteauguay.

15.07 Dans les deux (2) cas, soit en congé sans solde et congé à traitement différé, le policier ne peut exercer aucun commerce, activités, professions ou métier contraire à son statut de policier et d'agent de la paix.

ARTICLE 16 PERMIS D'ABSENCE

16.01 La Ville crée une banque de six cents (600) heures d'absence syndicale par année, non rapportables, pour l'ensemble des membres de l'exécutif. Ces heures d'absence syndicale s'ajoutent à celles prévues à l'article 16.02. La prise de ces heures d'absence

syndicale ne peut en aucun temps empêcher ou nuire à la prise de congés des autres membres de l'équipe.

Lorsque le nombre de représentants de la Fraternité excède celui prévu aux articles 16.02 pour une rencontre ou une activité, la Fraternité peut recourir à cette banque pour obtenir une libération des représentants additionnels. La Fraternité peut également recourir à cette banque pour faire libérer un de ses représentants pour tout le quart de soir ou de nuit qui suit ou qui précède une rencontre prévue aux articles 16.02 pour la partie non couverte par celle-ci. Cette banque peut aussi être utilisée aux fins de la remise de temps d'un représentant additionnel qui serait en congé hebdomadaire lors d'une rencontre ou activité.

Si la Fraternité utilise plus de six cents (600) heures d'absence syndicale, la Ville maintient la rémunération des officiers syndicaux concernés comme s'ils étaient au travail et la Fraternité rembourse à la Ville les sommes encourues par cette dernière à cette fin, et ce, sur réception de la facture transmise par la Ville.

16.02 Pour la négociation de la convention collective avec l'employeur, et ce, en incluant l'arbitrage de différend, selon le cas, les membres de l'exécutif de la Fraternité, au nombre de trois (3) au maximum, peuvent s'absenter de leur travail sans diminution de salaire pour toute la période de temps requise, mais après en avoir avisé le Directeur au moins trois (3) jours à l'avance. Un membre de l'exécutif qui est en congé hebdomadaire le jour d'une telle rencontre, voit son congé reporté à une date ultérieure. Les libérations syndicales accordées en vertu des présentes, sont confirmées auprès du Directeur, le vendredi précédant la ou les rencontres. Une fois confirmées, ces libérations syndicales sont maintenues, même dans le cas d'annulation.

Pour toute rencontre convoquée par la Ville ou pour une rencontre au Comité de retraite, confirmée auprès du Directeur, le membre de l'exécutif qui est en dehors de ces heures régulières de travail le jour d'une telle rencontre voit sa journée ou demi-journée, selon le cas, versée dans la banque de temps dû.

Pour les jours d'audience d'arbitrage de griefs, les membres de l'exécutif de la Fraternité, au nombre de deux (2) au maximum, peuvent s'absenter de leur travail sans diminution de salaire pour toute période de temps requise, mais après en avoir avisé le Directeur au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance.

Pour les jours d'audience à la Commission des lésions professionnelles (CLP) d'un de ses membres, un membre de l'exécutif peut s'absenter de son travail, sans diminution de salaire, mais après en avoir avisé le Directeur au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance.

16.04 La Ville peut accorder, d'autres heures d'absence syndicale à celles prévues aux articles 16.01 et 26.09, lorsque se présentent des circonstances exceptionnelles.

Après avoir reçu une demande écrite de la Fraternité, le Directeur du service rend une décision en fonction de la demande.

16.05 La prise de congé de la banque de temps due est liée aux dispositions de l'article 9.01, le policier qui le désire peut demander de se faire payer ces heures dues, une fois par année à la dernière période de paie de l'année.

ARTICLE 17 ACCIDENTS DU TRAVAIL

17.01 A) Dans le cas d'accidents subits ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions, l'employé reçoit de la Ville, cent pour cent (100%) de son salaire net jusqu'à rétablissement complet ou jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité du travail fasse rapport que l'employé peut reprendre son travail ou qu'il souffre d'une incapacité permanente, totale ou partielle qui le rend incapable de remplir ses fonctions. L'impôt sur le différentiel entre le maximum de la CSST versé par la CSST et le salaire du policier ne doit pas affecter les revenus nets du policier.

B) Dans le cas de retrait préventif reconnu par la CSST, l'employée a droit à tous les bénéfices de la convention et reçoit de la Ville quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire net réel, et ce, jusqu'à la fin de son retrait préventif.

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

À cet effet, un ajustement est fait à la fin de l'année civile durant laquelle le policier a été victime d'une lésion professionnelle, afin

de s'assurer que le policier a reçu les sommes auxquelles il a droit en vertu de la présente convention.

- 17.02 Le policier doit rembourser à la Ville toute compensation reçue, en vertu de la Loi, de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et toute indemnisation reçue en vertu d'une assurance de la Ville, à l'exception de tous montants versés pour incapacité physique ou mentale.
- 17.03 Un employé mis à la retraite à la suite d'une invalidité causée par maladie ou accident contracté dans l'exercice de ses fonctions, selon toutes décisions pour les fins de sa juridiction de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, nécessitant des soins médicaux, chirurgicaux et hospitaliers découlant de cette maladie ou de cet accident contracté dans l'exercice de ses fonctions, a droit aux bénéfices médicaux, chirurgicaux et hospitaliers payés par la Ville, ces bénéfices seront ceux prévus par la Loi sur la santé et la sécurité du travail ou ceux décidés par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- 17.04 L'accidenté ou le malade, si possible, a le choix de son hôpital; il doit accepter l'hôpital choisi par la Ville dans le cas où il ne peut exprimer son choix.
- 17.05 En toute circonstance prévue à l'article 17.00, la Ville peut exiger que le malade ou le blessé subisse un examen médical. La Ville choisit et paie le médecin.
- 17.06 Tous les employés couverts par la présente convention sont régis et reçoivent tous les bénéfices et avantages prévus par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- 17.07 Lorsque la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.
- 17.08 Dans l'éventualité d'un retrait préventif ou d'un employé ayant subi une lésion professionnelle, les parties conviennent d'évaluer la possibilité d'affecter l'employé à des tâches ou fonctions qui respectent sa condition médicale selon les dispositions de la loi applicable à cet égard.

ARTICLE 18 TRAITEMENT EN MALADIE

- 18.01 Au 15 janvier de chaque année, dix (10) jours de maladie sont payés au taux régulier de salaire à chaque policier régulier. Ces jours peuvent être utilisés pour combler le délai de carence de l'assurance revenu prévu à l'article 20.00 de la présente convention.
- Les absences en accident du travail prévues à l'article 17.00 de la présente convention n'affecteront pas le paiement des jours de maladie en début d'année.
- 18.02 Les jours d'absence pour raisons dites de maladie ne sont utilisés par le policier que dans les cas de maladie réelle et non pas pour lui permettre une absence à laquelle il n'aurait pas normalement droit.
- 18.03 Tout employé qui s'est absenté pour cause de maladie fournit, à son retour, une attestation de ce fait signée de sa main. Si l'absence a duré plus de trois (3) jours, la Ville peut exiger un certificat médical.
- 18.04 Un policier qui quitte le service doit rembourser à la Ville une indemnité proportionnelle au nombre de jours de maladie calculés à la date de son départ. En cas de décès, l'indemnité doit être remboursée par la succession.
- 18.05 Les crédits en maladie sont payables au taux de salaire régulier au moment où ils sont utilisés ou monnayés.
- 18.06 En toute circonstance prévue à l'article 18.00, la Ville peut exiger que le malade ou le blessé subisse un examen médical. La Ville choisit le médecin.
- 18.07 En cas de divergence d'opinions entre le médecin choisi par la Ville et le médecin du blessé ou du malade, ces deux (2) médecins choisissent un médecin spécialiste pour trancher le débat. La décision est sans appel et lie les parties. Ses honoraires sont partagés à parts égales entre les parties.
- 18.08 La Ville avance au policier le montant prévu de l'assurance salaire, chaque semaine, à compter de la première semaine suivant la réception des formulaires dûment complétés de demande de prestations à l'assurance, et ce, durant toute la période de temps où le policier demeure admissible.

ARTICLE 19 CONGÉ DE MATERNITÉ

19.01 Aux fins du présent article, l'expression « *employée* » signifie le policier de sexe féminin.

19.02 **Retrait préventif:**

La salariée enceinte cesse immédiatement de travailler et bénéficie des dispositions de l'article 17 de la convention collective jusqu'à la date de son accouchement, après quoi elle bénéficie du congé de maternité prévu au présent article, ainsi que du congé parental, si elle s'en prévaut.

19.03 **Congé de maternité:**

- a) La salariée enceinte peut se prévaloir d'un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines à compter de la naissance.
- b) La salariée qui reçoit des prestations de maternité en vertu du régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir de la Ville, durant son congé de maternité, une indemnité complémentaire additionnelle égale à vingt (20 %) pour cent de son salaire brut régulier.

Exemple :

À la condition de recevoir la prestation de maternité en vertu du régime d'assurance parentale, la salariée ayant un salaire hebdomadaire brut de 1000.00\$ par semaine reçoit de la Ville, une indemnité complémentaire additionnelle à égale à 200.00\$ (Brut) par semaine.

- c) La salariée en congé de maternité continue de participer aux régimes de retraite et d'assurance qui lui sont applicables. Elle verse sa part des cotisations et primes et la Ville verse la sienne. Durant le congé de maternité, la salariée continue d'accumuler ses autres bénéfices et son ancienneté.

19.04 **Congé pour adoption:**

Le policier qui peut bénéficier de prestations d'adoption suivant le régime québécois d'assurance parentale a droit jusqu'à trente-sept (37) semaines de congé pour adoption, selon le nombre de semaines qu'il choisit de prendre en vertu dudit régime. Les paragraphes b) et

c) de l'article 19.03 s'appliquent en pareil cas, en faisant les adaptations nécessaires.

19.05 **Congé de paternité:**

Le policier qui peut bénéficier de prestations de paternité suivant le régime québécois d'assurance parentale a droit jusqu'à cinq (5) semaines de congé de paternité, selon le nombre de semaines qu'il choisit de prendre en vertu dudit régime. Les paragraphes b) et c) de l'article 19.03 s'appliquent en pareil cas, en faisant les adaptations nécessaires.

19.06 **Congé parental:**

Le policier qui peut bénéficier de prestations parentales suivant le régime québécois d'assurance parentale a droit jusqu'à trente-deux (32) semaines de congé parental, selon le nombre de semaines qu'il choisit de prendre en vertu dudit régime. Les paragraphes b) et c) de l'article 19.03 s'appliquent en pareil cas, en faisant les adaptations nécessaires.

19.07 **Congé sans solde:**

- a) À l'occasion d'une naissance ou d'une adoption, le policier peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée minimale de douze (12) semaines et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines (*ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint*). Ce congé peut être pris à la suite des congés dont il s'est prévalu(s) suivant les articles 19.01 à 19.04.
- b) Pour bénéficier de ce congé, le policier doit transmettre au service des ressources humaines au moins six (6) semaines avant son départ un avis écrit mentionnant la date à laquelle débute le congé et la date du retour au travail.
- c) La date de retour au travail peut être retardée ou devancée selon le cas en suivant les dispositions ci-dessus.
- d) Les congés annuels et les banques de congé du salarié en congé sans solde sont réduits au prorata de sa période d'absence et le montant à lui être versé tient compte de cette réduction.

- e) Le policier en congé sans solde continue de participer aux régimes de retraite et d'assurance qui lui sont applicables et il verse la totalité des cotisations et primes requises.

ARTICLE 20 ASSURANCE-GROUPE

- 20.01 La Ville s'engage à maintenir en vigueur un régime d'assurance-groupe pour les policiers. Ce régime doit être accepté par les parties et payé selon la répartition suivante:

À compter du 1^{er} janvier 2007, l'employé paie les primes d'assurance salaire court terme et d'assurance salaire long terme. L'employeur paie toutes les autres primes d'assurances.

Dans tous les cas, la contribution de l'employeur doit être égale, au maximum, à soixante-dix pour cent (70 %) de la prime du portefeuille total des primes d'assurances. En contrepartie, la Fraternité s'engage à ne pas apporter de modifications sur les bénéficiaires du régime d'assurance.

Si la contribution de l'employeur au régime d'assurance, n'atteint pas soixante-dix pour cent (70 %), au maximum, du portefeuille total des primes d'assurances, la différence est versée en salaire à l'employé.

À cet effet, chaque année, si une différence est due, pour la période du 1^{er} novembre de l'année précédente au 31 octobre de l'année en cours, celle-ci est versée à la 25^{ème} période de paie de l'employé

La police d'assurance-groupe est transmise à la Fraternité.

- 20.02 Tout policier doit adhérer au régime d'assurance-groupe.
- 20.03 La Ville s'engage à payer une assurance-vie et médicaments aux employés retraités jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

ARTICLE 21 PROMOTION - MUTATION PERMANENTE - ASSIGNATION TEMPORAIRE ET NOUVELLE FONCTION

- 21.01 Lorsqu'un poste devient vacant (*soit une promotion ou une mutation*) ou qu'un nouveau poste est créé, la Ville affiche un avis à cet effet pendant trente (30) jours de calendrier. Si elle désire plutôt abolir le poste vacant, elle doit en aviser la Fraternité à l'intérieur du même délai.

- 21.02 Le policier requis par le Directeur de combler un poste d'agent senior absent pour quelque raison que ce soit, reçoit, pour chaque heure travaillée, le taux de salaire régulier de la fonction de sergent.
- Le policier requis par le Directeur de combler un poste d'agent senior absent pour quelque raison que ce soit, reçoit, pour chaque heure travaillée, le taux de salaire régulier de la fonction d'agent senior.
- Le policier requis par le Directeur de combler un poste d'agent sociocommunautaire absent pour quelque raison que ce soit, reçoit, pour chaque heure travaillée, le taux de salaire régulier de la fonction d'agent sociocommunautaire.
- Le policier requis par le Directeur de combler un poste de sergent détective absent pour quelque raison que ce soit, reçoit, pour chaque heure travaillée, le taux de salaire régulier de la fonction de sergent détective.
- Le sergent qui remplace un lieutenant reçoit, pour chaque heure travaillée, le taux de salaire régulier de la fonction de lieutenant.
- Le sergent détective qui remplace un lieutenant détective reçoit, pour chaque heure travaillée, le taux de salaire régulier de la fonction de lieutenant détective.
- 21.03 Dans les cas où la Ville crée une nouvelle fonction ou un nouveau poste faisant partie de l'unité de négociation, mais non prévu par la présente convention, les conditions de travail et le salaire sont négociés entre les parties et, à défaut d'accord, soumis à l'arbitrage de différend dans un délai de trente (30) jours. Si le différend est ainsi soumis à l'arbitrage, les conditions de travail et le salaire proposés par la Ville s'appliquent en attendant la décision de l'arbitre, laquelle est rétroactive. Ces conditions de travail et le salaire ne peuvent être invoqués par la Ville à titre de précédent lors de l'arbitrage de différend.
- 21.04 Les policiers intéressés à postuler doivent poser leur candidature, par écrit, au Directeur à l'intérieur du délai prévu à l'article 21.01.
- 21.05 Une fois la période d'affichage terminée, il doit être procédé, par l'École nationale de police du Québec, à la tenue d'épreuves et examens afin de vérifier les aptitudes et qualifications du ou des candidats.

Les postes de sergent, sergent détective, lieutenant et lieutenant détective sont des promotions.

Les postes d'agent sociocommunautaire et d'agent de liaison sont des mutations permanentes.

21.06 Pour être éligible à un poste vacant, tout policier régulier doit avoir complété au moins quatre (4) années de service continu.

21.07 Le candidat doit être informé, par écrit, au moins sept (7) jours de calendrier à l'avance de la date, de l'heure et de l'endroit où sont tenus les épreuves et les examens. Aucun processus d'examen ne peut se tenir entre le 15 juin et le 15 septembre.

Le Directeur accorde un congé au candidat pour ce ou ces jours s'ils coïncident avec des jours ouvrables selon les modalités suivantes:

- A) Pour le candidat assigné sur la relève de jour, ce dernier est libéré du début de sa relève jusqu'à une (1) heure suivant la fin de l'examen;
- B) Pour le candidat assigné sur la relève de nuit, ce dernier est libéré de sa relève qui précède immédiatement son examen;
- C) Pour le candidat assigné sur l'une des relèves de soir, ce dernier est libéré à 20h00 la veille de son examen.

Dans le cas où l'examen est tenu à l'extérieur des limites de la Ville, le paragraphe a) ne s'applique pas et le candidat est libéré pour toute sa relève.

Le candidat qui ne se présente pas aux épreuves et examens suite à l'avis ci-haut mentionné voit sa candidature rejetée.

21.08 Tout examen écrit doit être uniforme pour tous les candidats et passé sous l'anonymat.

21.09 L'École nationale de police du Québec transmet les résultats d'épreuves et d'examens du candidat au Directeur et le Directeur en informe le candidat.

L'École transmet également au Directeur la liste des candidats éligibles, ceci en les classant dans l'ordre de leur valeur comme candidat.

21.10 La Ville accorde la promotion ou la mutation au candidat éligible qui obtient la meilleure note. Tout d'abord, le candidat doit réussir un examen éliminatoire des connaissances dont le minimum est cinquante-cinq pour cent (55 %), et ce, afin de se rendre éligible au processus de promotion.

Par la suite, sur un total de cent (100) points, cinquante (50) points sont attribués pour le résultat du centre d'appréciation du personnel de l'École nationale de police du Québec, vingt (20) points sont attribués pour l'examen de connaissance éliminatoire (*soit 0 point pour une note de 60 % et 20 points pour une note de 100 %*), quinze (15) points basés sur l'ancienneté (*le candidat ayant le plus d'ancienneté a 15 points et les autres candidats ont un nombre égal de points au prorata de leur ancienneté*) et enfin quinze (15) points pour l'évaluation du Directeur selon la grille apparaissant à l'annexe « I ».

À pointage égal, le candidat ayant obtenu le meilleur résultat au centre d'évaluation du personnel de l'École nationale de police du Québec est promu.

21.11 Dans les cas où suite aux affichages prévus aux dispositions de l'article 21.01 il n'y a aucun candidat devenu éligible selon les dispositions de l'article 21.10 ci-haut décrit, le Directeur assigne, par intérim, temporairement chacun des candidats qui a échoué au poste qui est à combler. La période d'assignation doit, dans la mesure du possible, être équitable entre chacun des candidats. Toutefois, la période totale des assignations doit être plus ou moins un (1) an, et ce, afin de permettre à chaque candidat de se prévaloir d'une formation personnelle additionnelle et d'un surplus d'expérience. Après ce délai, la Ville réouvre le poste selon les dispositions de l'article 21.00.

Si après le second examen, il n'y a pas de candidat éligible, le Directeur peut combler le poste par la personne de son choix parmi les policiers.

21.12 Tout employé promu doit recevoir le salaire rattaché à sa nouvelle fonction à compter de la date de sa promotion.

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

21.14 A) Toute promotion est révisée par le Directeur au cours de l'année qui suit. Si le Directeur décide alors qu'il y a lieu de rétrograder

l'employé, il doit lui en donner l'avis par écrit ainsi qu'à la Fraternité. Après cette période d'un (1) an, s'il n'y a pas eu rétrogradation, la promotion se trouve confirmée.

Au cours de cette période d'un (1), l'employé peut, pour une raison ou une autre, réintégrer la fonction qu'il occupait antérieurement, à sa promotion ou nomination.

- B) À partir du moment où le candidat s'est absenté pour cinq (5) jours ouvrables à cause de maladie ou accident de travail, toute absence subséquente en prolonge d'autant la période de probation.
- C) Il est bien entendu que les paragraphes A) et B) n'ont pas pour effet d'empêcher le Directeur de rétrograder un employé pour cause en quelque temps que ce soit. Dans tous les cas de rétrogradation, un grief peut être soumis à l'arbitrage et la Ville a le fardeau de la preuve.

21.15 Les policiers jugés éligibles à une promotion par l'École nationale de police du Québec le sont pour une période de vingt-quatre (24) mois et la Ville doit épuiser la liste des policiers ayant réussi à se qualifier avant de recourir à une nouvelle liste d'éligibilité.

Si durant la période de vingt-quatre (24) mois un poste (*de promotion ou de mutation*) devient vacant, le candidat de la liste d'éligibilité ayant obtenu le meilleur résultat est promu ou muté.

21.16 Dans le but de combler des besoins particuliers, rien dans la présente convention collective n'empêche la Direction de combler un poste ou d'assigner temporairement un policier régulier à toute tâche pour une durée n'excédant pas six (6) mois; au-delà de cette période, l'Employeur doit soit afficher le nouveau poste conformément aux dispositions de l'article 21.00, soit de l'abolir.

21.17 Le poste de sergent-détective en fonction supérieure est une promotion permanente et sa sélection est faite selon le processus suivant:

- 35 %: Examen de connaissance du grade de lieutenant-détective de l'École nationale de police du Québec, (*soit 0 point pour une note de 60 % et 20 points pour une note de 100 %*);

- 65 %: Ancienneté, *(le candidat ayant le plus d'ancienneté a 65 points et les autres candidats ont un nombre égal de points au prorata de leur ancienneté).*

21.18 L'assignation temporaire d'un agent à l'accueil est d'une durée de deux (2) ans et sa sélection est faite suite à un affichage de trente (30) jours et selon le processus suivant :

- 85 %: Ancienneté, *(le candidat ayant le plus d'ancienneté a 85 points et les autres candidats ont un nombre égal de points au prorata de leur ancienneté);*
- 15 %: Évaluation du Directeur selon la grille apparaissant à l'annexe « I »;

21.19 L'assignation temporaire d'un agent en VTT, motoneige, nautique, enquête collision niveau 2, collision niveau 3 et projet Accès est d'une durée de deux (2) ans renouvelable pour quatre (4) ans après évaluation du Directeur selon la grille apparaissant à l'annexe « I » et selon le processus suivant:

- 85 %: Ancienneté, *(le candidat ayant le plus d'ancienneté a 85 points et les autres candidats ont un nombre égal de points au prorata de leur ancienneté);*
- 15 %: Évaluation du Directeur selon la grille apparaissant à l'annexe « I ».

Le processus d'assignation temporaire pour les projets pilotes est le même, mais sans durée de temps.

Pour obtenir une assignation temporaire, l'agent doit obligatoirement avoir réussi la formation reconnue.

21.20 L'évaluation du Directeur prévu au présent article se fait en présence d'un membre observateur de la fraternité.

Aucun représentant membre du service ne peut faire partie du centre d'appréciation de l'École nationale de police du Québec.

ARTICLE 22 ANCIENNETÉ

22.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service continu en années, en mois et en jours du service de tout employé régulier.

La période d'essai de six (6) mois doit être complétée pour avoir droit à l'ancienneté.

- 22.02 L'ancienneté d'un employé régulier est rétroactive à sa première journée de service comme employé à l'essai. Pour les policiers partiels et temporaires qui deviennent policiers réguliers, leur ancienneté est établie selon les règles prévues aux annexes « D » et « D-1 ».
- 22.03 Aucune absence prévue à la convention n'interrompt l'ancienneté.
- 22.04 Un employé perd ses droits d'ancienneté et n'est plus considéré comme employé de la Ville dans les cas suivants:
- A) S'il quitte volontairement son emploi;
 - B) S'il est congédié pour cause;
 - C) Si, en vertu du régime d'assurance collective en vigueur, il est déclaré invalide permanent, l'empêchant de remplir une fonction à la Ville.
- 22.05 Si plusieurs policiers sont embauchés, la même date, l'ordre d'ancienneté est déterminé par un tirage au sort.

ARTICLE 23 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

- 23.01 Le mot « *grief* » signifie toute mésentente intervenue entre les parties.
- 23.02 C'est le ferme désir de la Ville et de la Fraternité de régler tout grief équitablement et dans les plus brefs délais. Tout grief est sujet à la procédure de règlement de griefs et à l'arbitrage de la façon suivante:

A) Grief de la Ville:

La Ville peut soumettre un grief à la Fraternité en l'adressant par écrit au président de la Fraternité; à défaut de règlement dans les trente (30) jours suivants, la Ville peut référer le grief à l'arbitrage.

B) Grief d'un employé ou de la Fraternité:

L'employé qui se croit lésé dans ses droits peut soumettre un grief par l'entremise de la Fraternité.

La Fraternité peut soumettre un grief relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention, ou un grief la concernant, ou un grief concernant un groupe d'employés ou la totalité des employés.

Avant de soumettre un grief par écrit, tel que ci-dessous, l'employé, accompagné ou non d'un représentant syndical ou la Fraternité, tente autant que possible de régler le litige avec le Directeur. Le défaut de se faire ne constitue pas cependant une fin de non-recevoir au grief.

La Fraternité soumet par écrit le grief de l'employé ou le sien au Directeur avec copie au Directeur des ressources humaines; à défaut de règlement dans les trente (30) jours suivants, la Fraternité peut référer le grief à l'arbitrage.

C) Délai:

Tout grief doit être soumis à l'autre partie dans les trente (30) jours de la connaissance ou de l'occurrence des faits donnant ouverture au grief, sans quoi il est prescrit.

D) Arbitrage:

1. La partie qui désire référer un grief à l'arbitrage doit en informer l'autre partie par écrit au plus tard trente (30) jours suivant la décision de cette dernière ou suivant la date où la décision aurait dû être rendue.
2. Tout grief est référé à l'arbitrage en conformité du Code du travail.
3. En toute matière, l'arbitre peut décider d'une indemnité appropriée et a juridiction pour rendre toute décision ou ordonnance qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire; cependant, la décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier les termes de la présente convention.
4. La décision de l'arbitre doit être mise en vigueur dans un délai maximal de trente (30) jours de la réception de la sentence.

Cependant, sur demande justifiée de l'une des parties, l'arbitre aura juridiction pour prolonger ce délai.

5. Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre, s'il y a lieu, sont payés à parts égales par la Ville et la Fraternité.
6. Tout policier appelé à comparaitre comme témoin devant un arbitre de grief ou de différend est libéré de son travail pour le temps nécessaire à sa comparution seulement, sans retenue de salaire.

23.03 L'arbitre procède à l'audition du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés et rend sentence motivée. Les délais prévus à ladite convention sont de rigueur, sauf dans les cas de force majeure dont la preuve incombe au plaignant. Dans les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à la Ville.

23.04 Aucun employé n'est congédié, suspendu, rétrogradé, sans cause juste, raisonnable et suffisante. L'employé ainsi discipliné peut, par l'entremise de la Fraternité, soumettre son cas à la procédure de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

L'employé doit être avisé au préalable par écrit du motif de cette mesure disciplinaire.

23.05 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties.

23.06 Tous les intervalles de temps ci-haut mentionnés excluent les dimanches, les samedis et le jour de la présentation du grief. Si on ne tire pas avantage des limites de temps prescrites dans cet article ou convenu par un accord mutuel écrit, le grief est considéré comme abandonné et non existant à toutes fins que de droit.

ARTICLE 24 AVIS DE LA FRATERNITÉ

24.01 La Ville autorise la Fraternité à afficher, dans le poste de police, à un endroit convenable indiqué par le Directeur les avis relatifs aux affaires courantes de la Fraternité.

ARTICLE 25 ENTRETIEN DU POSTE ET DES VÉHICULES

- 25.01 Aucun policier n'est tenu de laver ou de faire l'entretien mécanique du véhicule automobile qui lui est assigné. De même, aucun policier n'est tenu de faire l'entretien ménager des locaux.
- 25.02 La Ville s'assure de conserver en parfaite condition les véhicules confiés aux policiers. Elle s'assure également de la propreté des locaux.

ARTICLE 26 PROTECTION DU POLICIER

- 26.01 La Ville assume les frais de défense du policier poursuivi devant les tribunaux de juridiction civile ou qui y comparaît par suite d'actes, de gestes ou d'omissions posés alors qu'il est au travail ou par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions comme policier ou comme agent de la paix, y compris en appel. La Ville l'indemnise également de toute condamnation pouvant résulter d'un jugement, sauf dans le cas de faute lourde dont la preuve lui incombe et si elle ne peut être elle-même indemnisée par une assurance responsabilité dont elle pourrait bénéficier.

On entend par faute lourde un geste volontaire ou une négligence grossière constituant une faute à caractère exceptionnellement sérieux, démontrant soit une intention de nuire, soit une insouciance totale de la sécurité d'autrui, soit une ignorance complète des directives du service et du règlement de discipline.

Malgré ce qui précède, un policier peut être indemnisé d'une condamnation pour certains actes, omissions ou gestes qui peuvent avoir été posés de bonne foi ou dans des circonstances particulières, étant bien entendu que le refus d'indemniser un policier doit demeurer une situation exceptionnelle.

- 26.02 Dans le cas où un policier fait l'objet d'une plainte en déontologie policière déposée conformément à la Loi sur la police, la défense du policier impliqué est assumée par la Ville, depuis le dépôt de la plainte jusqu'à l'épuisement de tous les recours que le policier peut exercer, incluant la conciliation et la représentation du policier intimé lors de la rencontre prévue aux articles 189 à 192 et 262 de la *Loi sur la police*.

Le policier choisit l'avocat et la Ville doit en payer les frais raisonnables au sens de l'article 604.6 de la Loi sur cités et villes

(L.C.V.). Un litige relatif à ces frais raisonnables est réglé conformément à la procédure établie au *Règlement sur la procédure de conciliation et d'arbitrage de compte des avocats* (L.R.Q. chapitre B-1 r 9.2).

De la même façon, la Ville accorde assistance judiciaire et protection au policier qui fait l'objet d'une enquête criminelle ou qui est accusé devant un tribunal de juridiction criminelle ou pénale, y compris les recours en appel d'une décision de ce tribunal, à la suite d'actes, de gestes ou d'omissions qui ne sont pas séparables de l'exercice de ses fonctions et qui sont posés alors qu'il est au travail, ou par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions comme policier ou comme agent de la paix, incluant la représentation du policier lors d'une rencontre prévue à l'article 262 de la Loi sur la police.

Aux fins du paragraphe précédent, un acte, un geste ou une omission est séparable de l'exercice des fonctions de l'employé lorsqu'il est commis pour son bénéficiaire personnel ou celui d'un tiers et en dehors du cadre d'une intervention ou d'une activité policière.

La présente disposition s'applique également à la représentation du policier à l'occasion d'une enquête effectuée par un organisme judiciaire ou quasi judiciaire à l'égard d'une plainte ou d'une enquête dirigée contre un policier.

- 26.03 La protection prévue aux articles 26.01 et 26.02 ci-dessus comprend les frais raisonnables au sens de l'article 604.6 L.C.V., et comprend aussi les rencontres préparatoires, tout recours incident, frais judiciaires et dépenses jugées nécessaires et pertinentes pour assurer une défense pleine et entière du policier.
- 26.04 La Ville n'assume les obligations ci-haut que pour un seul avocat, même si plus d'un policier est concerné par une même enquête, poursuite ou accusation, sauf en cas de conflit ou apparence de conflit d'intérêts.
- 26.05 Les présentes dispositions s'appliquent au policier qui n'est plus au service de la Ville pour des actes, gestes ou omissions survenus alors qu'il était à son emploi.
- 26.06 La Ville doit également fournir un avocat au policier qui en fait la demande, suivant les mêmes modalités que celles prévues au

deuxième paragraphe de l'article 26.02 ci-dessus, dans les cas suivants:

1. Lorsqu'un policier est rencontré à titre de témoin suivant les articles 189 à 192, 260, 262 ou 263 de la Loi sur la police.
2. Lorsqu'un policier est impliqué dans un événement survenu alors qu'il est en devoir ou qu'il agit comme agent de la paix et qu'il y a un décès ou des blessures, utilisation de l'arme de service ou d'une arme intermédiaire, incluant le poivre de cayenne ou autre, utilisation de la force, accident avec un véhicule du service, poursuite avec un véhicule du service ou toute autre situation qui peut engager sa responsabilité. Dans ces circonstances, le policier impliqué directement ou comme témoin pourra avoir la possibilité de consulter un avocat avant de rédiger son rapport usuel, à condition de le faire dans les 24 heures suivant l'événement ou dans les meilleurs délais si son rapport est nécessaire aux fins de la comparution d'un prévenu ou si le policier est incapable de faire son rapport à cause de maladie ou d'accident de travail. Le policier à qui la direction du service demande de rédiger un rapport complémentaire ou additionnel à son rapport usuel d'événement a les mêmes privilèges et bénéficie d'un délai d'au moins une semaine pour le faire. La direction du service ne peut demander à un policier de rédiger un tel rapport complémentaire ou additionnel en relation avec un événement pour lequel il fait l'objet d'une enquête ou d'une poursuite au criminel ou d'une plainte en déontologie policière, tant qu'il n'en sera pas disposé suivant la loi.
3. Il est entendu que la Ville peut fournir un même avocat à l'ensemble des policiers qui sont concernés par un même événement, à moins d'une situation de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit, dans les cas prévus aux paragraphes ci-dessus.

26.07 Si la Ville et la Fraternité, d'un commun accord, décident de poursuivre civilement une tierce personne, les parties s'entendent pour partager les frais de cette poursuite.

26.08 Dans tous les cas ci-dessus prévus, le policier est libéré de son travail sans perte de rémunération ou est payé en temps supplémentaire s'il n'est pas sur ses heures régulières de travail, lorsqu'il rencontre un enquêteur ou son procureur et durant l'audition de sa cause, à quelque niveau que ce soit et lors des rencontres préparatoires. De

plus, la Ville doit libérer un représentant syndical ou plus au besoin, sans perte de rémunération pour accompagner et assister le policier à chaque fois que requis, soit, lorsque l'événement survient, lorsque le policier rencontre un enquêteur ou son avocat, lorsque le policier est appelé à rendre compte, lorsqu'il compare, lors des auditions de sa cause et lors des rencontres préparatoires. S'il n'est pas sur ses heures régulières de travail, le ou les représentants syndicaux désignés ont droit à un congé compensatoire équivalant au temps consacré à leur intervention à ces fins. Il est entendu cependant que les rencontres se font autant que possible durant les heures normales de travail, de manière à minimiser le temps supplémentaire.

26.09 Le policier poursuivi au pénal ou au criminel pour une faute susceptible de compromettre l'exercice de ses fonctions ne peut être relevé provisoirement de celles-ci ou être assigné temporairement à d'autres fonctions qu'en conformité avec la grille prévue à l'annexe « G » et aux conditions qui y sont prévues. Si la plainte ou la poursuite s'avère non fondée, le policier est remboursé des sommes dont il a été privé dans le cas où il avait été relevé avec demi-traitement ou sans traitement.

La décision du Directeur d'exercer l'une des options prévues à l'annexe « G » et qui respecte les conditions et modalités prévues à celle-ci ne peut faire l'objet d'un grief.

Malgré ce qui précède, la Ville peut choisir de suspendre un policier sans traitement lorsque ce dernier est pris en flagrant délit d'une infraction criminelle grave susceptible de compromettre l'exercice de ses fonctions ou fait des aveux réels en relation avec une telle infraction, sous réserve du droit du policier de contester par grief la mesure prise contre lui.

Aux fins de la présente, flagrant délit signifie une infraction constatée sur le fait par un agent de la paix qui procède à l'arrestation immédiate du policier concerné. De même, l'expression aveux réels signifie une déclaration du policier constatée par écrit ou obtenue à l'occasion d'un interrogatoire capté sur bande vidéo, légalement obtenu et crédible.

Malgré ce qui précède, le policier qui fait l'objet d'une accusation relative à la conduite d'un véhicule avec les capacités affaiblies demeure affecté à ses fonctions habituelles. Cependant, si son permis de conduire lui est retiré ou est suspendu à la suite de son arrestation ou à la suite d'un jugement, il est affecté à des tâches

qui ne nécessitent pas la conduite d'un véhicule, sous réserve du droit de l'employeur d'imposer une mesure disciplinaire après un jugement final passé en force de chose jugée. Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas d'une récidive qui survient après un jugement final passé en force de chose jugée.

- 26.10 Le policier poursuivi en discipline ou en déontologie pour une faute grave susceptible de compromettre l'exercice de ses fonctions peut être relevé de celles-ci avec plein traitement ou être assigné temporairement à d'autres fonctions jusqu'au moment de la décision disciplinaire ou déontologique.
- 26.11 La Ville peut utiliser un policier temporaire pour remplacer un policier relevé provisoirement de ses fonctions ou assigné temporairement à d'autres fonctions en application de l'annexe « G ».
- 26.12 La Ville ne peut, aux fins de l'application de l'annexe « G », assigner le policier au remplacement du titulaire d'une fonction existante, mais elle peut l'utiliser en surcroît de travail à une telle fonction. Elle peut aussi lui assigner diverses tâches en surcroît de travail ou l'utiliser comme agent de poste, mais en respectant l'horaire de son équipe ou d'une autre équipe, si nécessaire. S'il s'agit d'un employé de la division des enquêtes criminelles et que la Ville choisit de procéder à une assignation temporaire, il demeure au sein de la division des enquêtes criminelles, mais la Ville peut restreindre ses tâches ou lui assigner diverses tâches autres que ses tâches habituelles. Il doit y avoir entente avec la Fraternité sur l'horaire applicable s'il ne s'agit pas d'une fonction existante ou si l'assignation doit comporter un horaire différent de celui applicable à la fonction sur laquelle le policier est assigné.
- 26.13 Sous réserve de l'article 119 de la Loi sur la police, un policier dont la conduite a été jugée non dérogatoire par le Commissaire à la déontologie policière ou dont la conduite a été sanctionnée ou jugée non dérogatoire par une instance finale en déontologie policière, ne peut faire l'objet d'une convocation ou d'une sanction disciplinaire pour cette conduite ou voit annuler, le cas échéant, la convocation ou sanction disciplinaire qui lui a été imposée par la Ville en relation avec cette conduite. Par ailleurs, dans les cas où le policier fait l'objet d'une enquête ou poursuite criminelle ou d'une plainte en vertu de la Loi sur la police pour des faits qui sont à l'origine de reproches de nature disciplinaire, la Ville doit surseoir au processus disciplinaire jusqu'au prononcé du

jugement définitif passé en force de chose jugée rendu par le tribunal compétent.

- 26.14 Dans le cas d'un litige relatif au harcèlement au travail qui implique des policiers, la ville convient de rembourser à la Fraternité cinquante pour cent (50 %) des frais de défense du policier qui est visé par la plainte, si le plaignant a gain de cause.
- 26.15 La Ville accorde à la Fraternité quatre cents (400) heures d'absence syndicale qui s'ajoutent à celles prévues à l'article 16.01 et qui sont prises en conformité à cette disposition. Ces heures sont utilisées pour les enquêtes sur les policiers en matière de déontologie provinciale, en matière criminelle, pour la préparation des dossiers et la représentation des policiers concernés

ARTICLE 27 REPRÉSAILLES OU DISCRIMINATION

- 27.01 La Ville s'engage, par les présentes, à n'user d'aucune représaille ou discrimination contre les employés régis par la présente convention pour cause d'activité syndicale, légitime et licite ou pour cause de race, couleur, sexe ou religion.

ARTICLE 28 CONDITIONS SPÉCIALES

- 28.01 Un membre du service ne peut accepter ou exercer un travail rémunéré ou un commerce qui est incompatible et inconciliable avec son statut de policier et de gardien de la paix.
- 28.02 Aucune disposition de cette convention ne peut faire en sorte qu'un employé absent pour cause de maladie, accident de travail ou autre raison permise par la convention collective bénéficie d'avantages supérieurs à ceux dont il aurait bénéficié s'il avait été activement au travail pour les journées ouvrables comprises dans sa période d'absence.
- 28.03 Lorsqu'un policier est assigné à travailler soit pour le compte d'un autre organisme, corporation, municipalité ou encore pour le compte de quelque tierce partie aux présentes, il est alors considéré comme étant en devoir pour la Ville.

ARTICLE 29 RÉGIME DE RETRAITE

29.01 La Ville s'engage à maintenir le régime de retraite en vigueur et à le modifier selon les modalités et les ententes acceptées par les parties.

A) La contribution des participants est fixée à neuf pour cent (9 %) du salaire de base et pour la Ville à un minimum de onze points six pour cent (11.6 %) du salaire de base, pour le service courant.

B) En raison des limites fiscales imposées aux contributions d'employé à un régime de retraite, les dispositions du régime prévoient un mode d'utilisation des surplus d'expérience qui fait en sorte que les cotisations versées par l'employeur en excédant d'un montant égal aux cotisations salariales versées par les employés doivent être récupérées par l'employeur à titre de congé de cotisation dans le cadre de l'application d'une clause « banquier ». Tout surplus d'expérience non utilisé à cette fin étant réservé à l'amélioration des rentes créditées après entente entre les parties. Aux fins des présentes, tout changement d'hypothèse actuarielle apporté par l'actuaire du régime doit se faire au préalable après entente avec la Fraternité des policiers de Châteauguay inc.

C) Tout surplus futur identifié aux policiers et non utilisé conformément à l'article 29.01 B) est utilisé exclusivement pour améliorer les bénéfices des policiers.

29.02 L'interprétation et l'application du régime de rentes sont liées à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention.

ARTICLE 30 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS

30.01 L'Employeur fournit, sans frais, au policier couvert par la présente convention collective, les pièces d'uniforme et d'équipement apparaissant à l'annexe « F » des présentes, selon les conditions établies.

Un crédit vestimentaire de huit cent cinquante (850) points par année est alloué à chaque policier régulier.

Le crédit vestimentaire peut être utilisé pour le renouvellement et/ou l'acquisition de tout article vestimentaire et pièce d'équipement normalisé par la Direction et facultative.

Toutefois, le service de police ne peut exiger l'utilisation du crédit vestimentaire pour les pièces de vêtement et/ou d'équipement fournies à l'engagement, renouvelable à la discrétion du Directeur.

Les crédits doivent être utilisés prioritairement pour les uniformes et équipements renouvelables tous les ans.

Les crédits restants peuvent être utilisés pour le renouvellement et/ou l'acquisition de tout uniforme et équipement normalisé par la Direction et faisant partie de la section uniforme ou partie d'uniforme renouvelable au besoin.

Le crédit vestimentaire est non monnayable et ne peut être reporté que sur une période maximum de quatre (4) ans.

- 30.02 Chaque policier est muni d'un émetteur-récepteur portatif qui lui permet une communication tant avec un autre policier en service qu'avec le poste, selon le besoin des tâches qui lui sont assignées.
- 30.03 Si, au cours de ses fonctions comme policier, un employé détériore ou déchire quelque partie de son uniforme, ou brise ou détériore une partie de son équipement, y compris son arme à feu, la Ville s'engage, à la discrétion du Directeur, ou bien à les remettre en ordre d'usage et à en payer le coût de réparation ou à les remplacer, si nécessaire, à la condition que cette détérioration ne soit pas attribuable à une faute manifeste de la part de l'employé.
- 30.04 Tous les uniformes et équipements fournis aux policiers sont toujours la propriété de la Ville. Le policier ne doit pas vendre quelque équipement que ce soit. Le policier qui quitte le Service doit rendre à la Ville le dernier équipement qui lui a été fourni. À défaut de rendre son équipement, le policier accepte que la Ville retienne sur sa paie de séparation la valeur dépréciée de l'équipement non rendu.
- 30.05 Dans tous les cas où des pièces de vêtement ou d'équipement sont perdues, volées ou endommagées, l'employé est tenu de les remplacer à ses propres frais si cette perte ou ce vol ou ce dommage est attribuable à une faute manifeste de sa part.
- 30.06 La Ville fournit, sans frais, aux membres du service de la police, le Code de la sécurité routière et les règlements municipaux se

rapportant au service de la police et des pompiers, ainsi que leurs amendements.

La Ville met à la disposition des policiers, au poste, une copie du Code criminel ainsi que ses amendements.

- 30.07 Les uniformes et pièces de vêtements d'été sont fournis et remis avant le 1^{er} avril de chaque année et avant le 1^{er} septembre en ce qui concerne les vêtements d'hiver.
- 30.08 Les armes utilisées par les policiers doivent être entretenues par les policiers et vérifiées par un armurier une (1) fois l'an ou au besoin.
- 30.09 La Ville fournit un pistolet avec chargeur et étui sécuritaire à tous les policiers.

ARTICLE 31 ALLOCATION VESTIMENTAIRE

- 31.01 La Ville paie les factures de vêtement des policiers travaillant régulièrement en civil soit l'équivalent d'une semaine de salaire hebdomadaire du sergent détective prévu à l'annexe « E ».

Tout employé appelé à travailler en civil temporairement a droit à une allocation vestimentaire égale à 1/216^{ième} du salaire hebdomadaire du sergent détective prévu à l'annexe « E » par jour travaillé.

ARTICLE 32 CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

32.01 Prime de quart

La prime de quart pour le constable et le sergent de gendarmerie est majorée à trois pour cent (3 %) du taux du salaire du policier (*73 mois et plus*) sur les relèves de soir (3) et les relèves intermédiaire de soir (3A) et à quatre pour cent (4 %) du taux du salaire du policier (*73 mois et plus*) sur la relève nuit (1), et ce, pour chaque heure régulière ainsi travaillée.

La prime de quart pour tous les autres policiers est, égale à 1% du salaire gagné au cours de l'année de référence, peut importe l'horaire de travail. Cette prime est versée en janvier de l'année suivante.

La prime est versée à chaque période de paie pour laquelle elle s'applique.

- 32.02 Les policiers passent d'une classe à une autre à leur date d'ancienneté reconnue, tel que prévu à l'annexe « A » de la présente convention.
- 32.03 Tous les policiers reçoivent le salaire attaché à leur classification dès le premier jour de leur entrée en fonction.
- 32.04 Les policiers sont payés par dépôt direct le jeudi avant-midi, douze (12) jours suivants le samedi finissant la semaine du cycle de la paie et ce, à l'institution du choix du policier selon la politique en vigueur à la Ville.

Aux fins d'instaurer le versement de la paie aux deux semaines, la Ville a fait, le 11 janvier 2007, une avance de deux semaines de paie nette à chaque policier régulier. Chaque policier, régulier, doit rembourser la Ville de cette avance au moment de son choix ou, au plus tard, lorsqu'il quitte la Ville. La Ville étant en droit de procéder à la compensation nécessaire pour récupérer l'avance effectuée.

ARTICLE 33 BONI D'ANCIENNETÉ

- 33.01 La Ville paie à la 25^{ième} période de paie à chaque employé, un boni d'ancienneté, non intégré au salaire, selon l'échelle suivante :

Après (5) ans de service :	1.2 %	de son salaire annuel régulier
Après (10) ans de service :	1.3 %	de son salaire annuel régulier
Après (15) ans de service :	1.4 %	de son salaire annuel régulier
Après (20) ans de service :	1.5 %	de son salaire annuel régulier
Après (25) ans de service :	1.6 %	de son salaire annuel régulier
Après (30) ans de service :	1.7 %	de son salaire annuel régulier

À compter du 1er janvier 2011, la Ville paie à la 25^{ième} période de paie à chaque employé, un boni d'ancienneté non intégré au salaire, selon l'échelle suivante :

Après (5) ans de service :	3.0 %	de son salaire annuel régulier
Après (10) ans de service :	3.2 %	de son salaire annuel régulier
Après (15) ans de service :	3.4 %	de son salaire annuel régulier
Après (20) ans de service :	3.6 %	de son salaire annuel régulier
Après (25) ans de service :	3.8 %	de son salaire annuel régulier
Après (30) ans de service :	4.0 %	de son salaire annuel régulier

Le boni d'ancienneté s'applique au policier qui compte le nombre d'années de service indiqué ci-dessus à la date anniversaire (date d'ancienneté).

ARTICLE 34 COOPÉRATION ET RENCONTRES

34.01 Les membres de l'exécutif de la Fraternité et les représentants du Service se rencontrent au besoin durant les heures de travail pour étudier les méthodes et les techniques utilisées dans le Service et tout autre problème d'ordre professionnel.

34.02 Un comité conjoint est formé afin de déterminer les modalités d'application du concept de négociation contenues. Il détermine également son mode d'application.

34.03 Les deux (2) parties conviennent de mettre en place un comité de formation et de perfectionnement formé de deux (2) représentants de la Fraternité et deux (2) représentants de la Direction.

Ce comité a pour tâche d'analyser les besoins de formation des policiers de la Ville et de faire ses recommandations concernant l'ordre de priorité de formation à donner.

ARTICLE 35 ANNEXES

35.01 Aux fins d'application de la présente convention collective, les annexes « A », « B », « C », « D », « E », « F », « G », « H », « I », « J » et « K » font partie de la convention collective.

ARTICLE 36 MESURES DISCIPLINAIRES

36.01 Un policier ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire que s'il a été convoqué devant le Directeur ou son représentant pour répondre à une accusation formulée contre lui par un avis écrit au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance. L'avis doit comporter les motifs de la convocation et la nature de l'accusation et copie doit être transmise à la Fraternité dans le même délai.

Le Directeur ou son représentant communique à la Fraternité, dans le même délai, les éléments de preuve sur lesquels il se fonde et tout

document pertinent sauf s'il a des raisons valables pour ne pas transmettre lesdits documents.

- 36.02 La convocation ci-haut doit avoir lieu dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'évènement donnant lieu à l'accusation ou de sa connaissance par le Directeur ou son représentant. À défaut, le recours à la mesure disciplinaire est prescrit. Le délai peut être prolongé après entente entre les parties.

Malgré ce qui est prévu à l'article 36.01, la Ville peut suspendre un policier sans délai, avec ou sans solde dans les cas qui le justifient.

- 36.03 Dans les cas où l'employé fait l'objet d'une enquête ou poursuite criminelle ou d'une plainte en déontologie policière en vertu de la Loi sur la police pour des faits qui sont à l'origine de reproches qui lui sont adressés dans l'avis de convocation disciplinaire, la Ville peut décider de surseoir à la convocation disciplinaire jusqu'au prononcé du jugement définitif rendu par le tribunal compétent et l'employé a le droit de demander et d'obtenir un tel sursis.

Lorsqu'il y a sursis, le délai de quatre-vingt-dix (90) jours ci-haut mentionné compte à partir de la date de la décision en dernière instance.

- 36.04 Le policier convoqué doit être assisté d'un membre de l'exécutif de la Fraternité et il peut aussi être accompagné du conseiller juridique de celle-ci. La présente disposition s'applique aussi au policier témoin.

Le policier convoqué ou le policier témoin, selon le cas, peut refuser d'être assisté par un membre de l'exécutif, et ce, sans justification de sa part.

Lorsque l'employé désire être accompagné d'un conseiller juridique lors de la rencontre, il doit en informer le Directeur ou son représentant dans un délai raisonnable avant la date de la rencontre et la Ville peut alors s'adjoindre un conseiller juridique.

- 36.05 Sous réserve de l'article 119 de la Loi sur la police, un policier à qui une sanction a été imposée ou dont la conduite a été jugée non dérogatoire par le Commissaire à la déontologie policière ou par une instance finale en déontologie policière, ne peut faire l'objet d'une citation disciplinaire pour une conduite dérogatoire similaire qu'il a eue à l'occasion du même évènement ou voit annuler, le cas échéant, la citation disciplinaire qu'il a reçue ou la sanction disciplinaire qui a été imposée en vertu des présentes dispositions.

- 36.06 L'article 36.05 ne s'applique pas dans le cas de reproches qui relèvent exclusivement de la discipline et sont distincts de ceux faisant l'objet d'une enquête ou d'une poursuite criminelle ou d'une plainte en vertu de la Loi sur la police.
- 36.07 À moins d'une question de délai ou d'urgence à procéder, l'employeur favorise, autant que possible, la convocation de l'employé durant ses heures de travail. Si l'employeur rappelle l'employé en dehors de ses heures de travail, celui-ci est rémunéré au taux du temps supplémentaire, avec un minimum de 4.5 heures.
- 36.08 Lors de la rencontre disciplinaire du policier, on procède à un bref exposé des éléments sur lesquels les accusations disciplinaires sont fondées. Le policier peut demander des précisions qui lui sont transmises si elles sont disponibles et accessibles; le policier est invité à s'expliquer, mais celui-ci n'est pas tenu de le faire ni de fournir quelque détail que ce soit; le policier peut aussi faire des représentations par l'intermédiaire de son représentant ou avocat.
- La procédure disciplinaire est informelle. Il peut y avoir audition de témoins auquel cas les témoignages peuvent être enregistrés. Cependant, le policier concerné par la convocation disciplinaire n'est pas tenu de témoigner.
- 36.09 Avant le début de l'audition, les parties peuvent discuter de la possibilité d'un règlement. Cette discussion ne peut être enregistrée et les propos échangés ne peuvent être invoqués devant un arbitre.
- 36.10 La décision de l'employeur et les motifs la justifiant doivent être transmis par écrit au policier et à la Fraternité dans les soixante (60) jours de l'audition. À défaut, la mesure disciplinaire ne peut être imposée. Le délai peut être prolongé après entente entre les parties.
- 36.11 La Fraternité peut contester la décision du Directeur ou de la Ville conformément à la procédure de grief.
- 36.12 Le Directeur peut décider de surseoir à l'exécution de la mesure disciplinaire jusqu'à ce qu'il soit disposé du grief de la Fraternité. Il en avise par écrit le policier et la Fraternité, le tout sans préjudice aucun aux droits de l'employeur. La décision du Directeur relativement au sursis ne peut faire l'objet de la procédure de grief.

- 36.13 Sauf la version des faits donnée par le policier lui-même et celle des témoins entendus, le cas échéant, rien de ce qui se dit lors de la rencontre disciplinaire ci-dessus mentionnée ne peut être utilisé ni rapporté en arbitrage, ni aucune discussion ou échange intervenus entre les parties au sujet du dossier au cours du processus ci-dessus prévu.
- 36.14 Une mesure disciplinaire relative à une infraction datant de plus vingt-quatre (24) mois ne peut être invoquée en discipline ou en arbitrage de grief contre un policier, à moins qu'il n'y ait eu récidive à l'intérieur de cette période.
- De même, une sanction imposée au policier par le Comité de déontologie policière ou la Cour du Québec suivant la Loi sur la police, ne peut être invoquée contre lui en discipline ou en arbitrage de grief à moins qu'il n'y ait eu récidive à l'intérieur de cette période.
- 36.16 Le policier a droit d'examiner son dossier disciplinaire en tout temps après avoir pris rendez-vous avec le Directeur. Il a droit également d'en recevoir copie, sur demande. Aucune note de nature disciplinaire ne peut être inscrite à son dossier s'il n'en a pas reçu copie.
- 36.17 Toute note ou sanction disciplinaire ou déontologique est retirée du dossier du policier après l'expiration des délais prévus par la loi ou la Réglementation provinciale et il ne peut d'aucune façon y être fait référence par la suite.
- 36.18 Tout policier convoqué devant un membre de l'état-major à des fins d'enquête, doit être accompagné d'un représentant de la Fraternité.
- Le policier ainsi convoqué, peut refuser d'être assisté par un membre de l'exécutif, et ce, sans justification de sa part.

ARTICLE 37 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 37.01 La présente convention collective est en vigueur 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011.
- 37.02 La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Châteauguay, ce 6^{ième} jour du mois d'octobre 2009.

VILLE DE CHÂTEAUGUAY

FRATERNITÉ DES POLICIERS DE CHÂTEAUGUAY INC.

Sergio Pavone,
Maire

François Lemay,
Président

Paul G. Brunet,
Directeur général

Mario Corbeil,
Vice-président exécutif

Richard Bélanger,
Directeur du service de police

Nicolas Veilleux,
Vice-président secrétariat