

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

**LA VILLE DE MONTRÉAL
(ci-après appelée « l'Employeur »)**

et

**LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL
(ci-après appelée la « Fraternité »)**

Pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026

INDEX PAR ORDRE DES ARTICLES

ARTICLE		PAGE
I	Juridiction	11
II	Grades, classes, fonctions et salaires	12
III	Prime de métropole, boni d'ancienneté et prime de niveau de service	17
IV	Programme et heures de travail	20
V	Période de repas	25
VI	Changement de relève	27
VII	Mutation	28
VIII	Assignment	33
IX	Alternance du policier travaillant sur trois relèves	36
X	Temps supplémentaire	37
XI	Temps à la cour	42
XII	Urgence	46
XIII	Formation professionnelle et cours	47
XIV	Allocation de déboursés	52
XV	Congés sociaux	53
XVI	Absences autorisées	55
XVII	Vacances et congés fériés	58
XVIII	Indemnité au décès, assurance-groupe et assurance-chômage	64
XIX	Congés hebdomadaires	65
XX	Accident de travail et maladie professionnelle	70

ARTICLE		PAGE
XXI	Salaire en cas de maladie	74
XXII	Jour de paie	78
XXIII	Postes vacants, nouvelles fonctions, fonctions supérieures	80
XXIV	Promotions	83
XXV	Lieu de résidence	89
XXVI	Assistance judiciaire et protection	90
XXVII	Griefs	99
XXVIII	Politique	105
XXIX	Avis de la Fraternité	106
XXX	Cotisation syndicale	107
XXXI	Coopération et rencontres	108
XXXII	Indemnité vestimentaire	109
XXXIII	Uniformes et équipement	111
XXXIV	Identification	114
XXXV	Ancienneté et congé sans solde	115
XXXVI	Congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental et conciliation famille/travail	118
XXXVII	Tâches et fonctions	127
XXXVIII	Comité de Santé-sécurité	128
XXXIX	Programme d'aide aux policiers et policières	131
XL	Durée de la convention	134

INDEX PAR ORDRE DES ANNEXES

ANNEXE	PAGE
Annexe A-1 Programme 21.14:35 (Courtes périodes)	136
Annexe A-2 Programme 21.14:35 (Moyennes périodes)	137
Annexe A-3 Programme 21.14:35 (Longues périodes)	138
Annexe A-4 Programme 15.20:35 – Horaire Détention Cour Municipale	139
Annexe A-4.1 Horaire Agent de Quartier Soutien	141
Annexe A-4.2 Horaire Agents CCTI	142
Annexe A-5 Programme 14.21:35 – Horaire Section Soutien Opérationnel	143
Annexe A-6 Programme 35.35:70 – Horaire Métro	144
Annexe A-6.1 Horaire Unité Aéroportuaire	146
Annexe A-6.2 Horaire Patrouille de Nuit	148
Annexe A-6.3 Horaire Surveillance Physique	149
Annexe A-6.4 Horaire Module Patrouille Nautique	151
Annexe A-6.5 Horaire Groupe Éclipse	152
Annexe A-6.6 Horaire Centre de rédaction de rapports d'événements	153
Annexe A-7 Programme de travail Section Identification Judiciaire	154
Annexe A-8 Programme de travail Cour du Québec – Chambre criminelle	160
Annexe A-9 Programme de travail Escouade Canine	162
Annexe A-10 Programme de travail Fonction Solo	164
Annexe A-11 Programme de travail 35.35 :70 (B)	166
Annexe A-12 Calendrier et cycle de travail – 35.35 :70 (C)	168
Annexe A-13 Programme de travail 19.16 :35	169
Annexe A-14 Programme de travail 18.17 :35	170

ANNEXE		PAGE
Annexe B-1	Système d'étalement du congé annuel Programme 21.14:35 (constables)	171
Annexe B-2	Système d'étalement du congé annuel Programme 21.14:35 (officier)	172
Annexe B-3	Système d'étalement du congé annuel Programme 15.6:21	173
Annexe C-1	Uniformes et équipements	174
Annexe C-2	Système de crédits uniformes et équipement	185
Annexe D	Promotions, postes vacants	203
Annexe E	Policiers temporaires	205
Annexe F	Constable auxiliaire permanent	209
Annexe G	Auxiliaire-soutien et constable spécial	213
Annexe H	Congé à traitement différé	217
Annexe I	Commercialisation	222
Annexe J	Cadets policiers	224
Annexe K	Réorganisation du travail	229
Annexe L	Banque de temps préretraite et autres banques	231
Annexe M	Mission internationale	232
Annexe N	Tarifs des procureurs	233
Annexe O	Loi 15	234
Annexe P	Modalités particulières concernant l'embauche de policier externe	235
Annexe Q	Arbitrage médical	237
Annexe R	Prêt de service	238
Annexe S	Escouade canine	239

ANNEXE		PAGE
Annexe T	Comité aviseur	241
Annexe U	Agent de quartier solo et fonctions sans prestation de travail sur la première relève	242
Annexe V	Grille applicable aux mesures provisoires ou temporaires (art. 27.20)	247
Annexe W	Charte sur les heures excédentaires en formation	250
Annexe X	Régime de retraite	251
Annexe Y	Modalités de transitions concernant certaines fonctions (Agent de soutien dans les divisions, agent de comparution (CMM) et agent et officier de liaison et d'analyse tactique et stratégique)	252
Annexe Z	Agents seniors	255
Annexe AA	Création d'un comité paritaire pour la mise en disponibilité	258
Annexe BB	Création de postes de sergents détective – Unités crimes de violence (CDV) et sur la période transitoire qui en découle	259
Annexe CC	Liquidation des banques de maladie	263
Annexe DD	Liquidation de la banque préretraite	264
Annexe EE	Modalités particulières pour le constable auxiliaire soutien	266
Annexe FF	Mésentente relative à la parité salariale	268
Annexe GG	Tâches et fonctions de certaines unités	270
Annexe AAA	Mise en place de la nouvelle cartographie de répartition des programmes de travail	272
Annexe BBB	Dépassement des assignations des policiers affectés à la direction de la gendarmerie	274
Annexe CCC	Policier réserviste SPVM	277
Annexe DDD	Module action par projet	282

INDEX PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE

ARTICLE**PAGE**

Abolition de fonction (Article VII)	28
Absences autorisées (Article XVI)	55
Accident de travail et maladie professionnelle (Article XX)	70
Agent de quartier solo et fonctions sans prestation de travail sur la première relève (Annexe U)	242
Agent solo (Article XXVI)	90
Allocation de déboursés (Article XIV)	52
Alternance du policier travaillant sur trois relèves (Article IX)	36
Ancienneté et congé sans solde (Article XXXV)	115
Anticiper / R/P (Article XIX)	65
Arbitrage médical (Annexe Q)	237
Assignment (Article VIII)	33
Assistance judiciaire et protection (Article XXVI)	90
Auxiliaires-soutien et constables spéciaux (Annexe G)	213
Avis de la Fraternité (Article XXIX)	106
Banque de temps préretraite et autres banques (Annexe L)	231
Cadets policiers (Annexe J)	224
Changement de relève (Article VI)	27
Changement de groupe (Article IV)	20
Comité aviseur (Annexe T)	241
Comité de Santé-sécurité (Article XXXVIII)	128
Commercialisation (Annexe I)	222

ARTICLE	PAGE
Congé annuel résiduel (Article XVII)	58
Congé à traitement différé (Annexe H)	217
Congé sans solde (Article XXXV)	115
Congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental et conciliation famille/travail (Article XXXVI)	118
Congés hebdomadaires (Article XIX)	65
Congés sociaux (Article XV)	53
Constables auxiliaires permanents (Annexe F)	209
Coopération et rencontres (Article XXXI)	108
Cotisation syndicale (Article XXX)	107
Dépassement des assignations des policiers affectés à la direction de la gendarmerie (Annexe BBB)	274
Durée de la convention (Article XL)	134
Équipe canine (Annexe S)	239
Formation professionnelle et cours (Article XIII)	47
Grades, classes, fonctions et salaires (Article II)	12
Griefs (Article XXVII)	99
Identification (Article XXXIV)	114
Indemnité au décès, assurance-groupe et assurance-chômage (Article XVIII)	64
Indemnité vestimentaire (Article XXXII)	109
Jour de paie (Article XXII)	78
Juridiction (Article I)	11
Lieu de résidence (Article XXV)	89
Loi 15 (Annexe O)	234

ARTICLE	PAGE
Mise en place de la nouvelle cartographie de répartition des programmes de travail (Annexe AAA)	272
Modalités particulières concernant l'embauche de policier externe (Annexe P)	235
Module action par projet (Annexe DDD)	282
Mutation (Article VII)	28
Période de repas (Article V)	25
Policier réserviste SPVM (Annexe CCC)	277
Policiers temporaires (Annexe E)	205
Politique (Article XXVIII)	105
Postes vacants, nouvelles fonctions, fonctions supérieures (Article XXIII) + Annexe D	80 et 203
Prêt de service (Annexe R)	238
Prime de métropole, boni d'ancienneté et prime de niveau de service (Article III)	17
Probation (Article XXIV)	83
Programme d'aide aux policiers et policières (Article XXXIX)	131
Programme et heures de travail (Article IV)	20
Promotions (Article XXIV) + (Annexe D)	83 et 203
Régime de retraite (Annexe X)	251
Réorganisation du travail (Annexe K)	229
Salaire en cas de maladie (Article XXI)	74
Tâches et fonctions (Article XXXVII)	127
Tarifs des procureurs (Annexe N)	233
Temps à la cour (Article XI)	42
Temps supplémentaire (Article X)	37

ARTICLE	PAGE
Uniformes et équipement (Annexes C-1 et C-2)	174 et 185
Urgence (Article XII)	46
Vacances et congés fériés (Article XVII)	58

1.00 La Fraternité est la seule mandataire des policiers assujettis au certificat d'accréditation syndicale émis conformément aux dispositions du *Code du travail* du Québec.

1.01 La présente convention s'applique à tous les policiers du Service de police de la Ville de Montréal régis par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du *Code du travail* du Québec agissant comme policier ou agent de la paix partout où ils ont juridiction à ces titres en vertu de la *Loi sur la police* (LRQ, chap. L-P-1).

Le présent article ne s'applique toutefois au policier qui agit à l'extérieur du territoire de la Ville de Montréal sans être en service commandé qu'en autant que le dit policier agit dans une situation d'urgence où son intervention immédiate est nécessaire pour protéger la vie, l'intégrité physique ou les biens d'un citoyen.

1.02 Un des buts de la présente convention est de maintenir et favoriser les bonnes relations entre les parties.

1.03 Policier signifie tout cadet policier, **auxiliaire soutien, constable auxiliaire soutien, constable spécial**, constable auxiliaire permanent, constable permanent et tout officier, de sexe féminin ou masculin, du Service de police de la Ville de Montréal, assujettis à l'accréditation détenue par la Fraternité (constable signifie tout policier non gradé).

ARTICLE II

GRADES, CLASSES, FONCTIONS ET SALAIRES

2.00 Au cours de la présente convention, les grades, les classes et les fonctions mentionnés ci-dessous ne sont pas modifiés. Si l'Employeur décide de créer de nouveaux grades, il doit obtenir l'approbation de la Fraternité quant aux salaires.

2.01 À compter du **1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2022**, les échelles de salaire des policiers sont les suivantes (**majoration de 2,25 %**) :

Capitaine et capitaine-détective	118 391 \$
Lieutenant et lieutenant-détective	108 615 \$
Sergent superviseur spécialiste*	108 615 \$
Sergent superviseur de quartier, sergent et sergent-détective superviseur	103 677 \$
Sergent et sergent-détective	98 740 \$
Agent sénior / ACCQ spécialiste*	96 204 \$
Agent senior - poste de quartier, ACCQ, intervention, soutien-technique, filature	91 624 \$
Constable 1 ^{re} classe spécialiste, après 72 mois*	93 403 \$
Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	88 955 \$
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	80 059 \$
Constable 3 ^e classe, après 48 mois	73 832 \$
Constable 4 ^e classe, après 36 mois	65 827 \$
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	58 711 \$
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	52 484 \$
Constable 7 ^e classe	47 146 \$

2.02 À compter du **1^{er} janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023**, les échelles de salaire des policiers sont les suivantes (**majoration de 2 %**) :

Capitaine et capitaine-détective	120 758 \$
Lieutenant et lieutenant-détective	110 787 \$
Sergent superviseur spécialiste*	110 787 \$

Sergent superviseur de quartier, sergent et sergent-détective superviseur	105 750 \$
Sergent et sergent-détective	100 715 \$
Agent sénior / ACCQ spécialiste*	98 128 \$
Agent senior - poste de quartier, ACCQ, intervention, soutien-technique, filature	93 456 \$
Constable 1 ^{re} classe spécialiste, après 72 mois*	95 271 \$
Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	90 734 \$
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	81 660 \$
Constable 3 ^e classe, après 48 mois	75 309 \$
Constable 4 ^e classe, après 36 mois	67 144 \$
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	59 885 \$
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	53 533 \$
Constable 7 ^e classe	48 089 \$

2.03 À compter du **1^{er} janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2024**, les échelles de salaire des policiers sont les suivantes (**majoration de 2,15 %**) :

Capitaine et capitaine-détective	123 355 \$
Lieutenant et lieutenant-détective	113 169 \$
Sergent superviseur spécialiste*	113 169 \$
Sergent superviseur de quartier, sergent et sergent-détective superviseur	108 024 \$
Sergent et sergent-détective	102 881 \$
Agent sénior / ACCQ spécialiste*	100 238 \$
Agent senior - poste de quartier, ACCQ, intervention, soutien-technique, filature	95 466 \$
Constable 1 ^{re} classe spécialiste, après 72 mois*	97 319 \$
Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	92 685 \$
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	83 416 \$
Constable 3 ^e classe, après 48 mois	76 928 \$

Constable 4 ^e classe, après 36 mois	68 587 \$
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	61 172 \$
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	54 684 \$
Constable 7 ^e classe	49 123 \$

2.04 À compter du **1^{er} janvier 2025 et jusqu'au 31 décembre 2025**, les échelles de salaire des policiers sont les suivantes (**majoration de 2,5 %**) :

Capitaine et capitaine-détective	126 439 \$
Lieutenant et lieutenant-détective	115 998 \$
Sergent superviseur spécialiste*	115 998 \$
Sergent superviseur de quartier, sergent et	
sergent-détective superviseur	110 725 \$
Sergent et sergent-détective	105 452 \$
Agent sénior / ACCQ spécialiste*	102 744 \$
Agent senior - poste de quartier, ACCQ, intervention, soutien-technique, filature	97 852 \$
Constable 1 ^{re} classe spécialiste, après 72 mois*	99 752 \$
Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	95 002 \$
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	85 502 \$
Constable 3 ^e classe, après 48 mois	78 851 \$
Constable 4 ^e classe, après 36 mois	70 302 \$
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	62 702 \$
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	56 051 \$
Constable 7 ^e classe	50 351 \$

2.05 À compter du **1^{er} janvier 2026 et jusqu'au 31 décembre 2026**, les échelles de salaire des policiers sont les suivantes (**majoration de 2,5 %**) :

Capitaine et capitaine-détective	129 599 \$
Lieutenant et lieutenant-détective	118 898 \$
Sergent superviseur spécialiste*	118 898 \$

Sergent superviseur de quartier, sergent et sergent-détective superviseur	113 493 \$
Sergent et sergent-détective	108 089 \$
Agent sénior / ACCQ spécialiste*	105 313 \$
Agent senior - poste de quartier, ACCQ, intervention, soutien-technique, filature	100 298 \$
Constable 1 ^{re} classe spécialiste, après 72 mois*	102 246 \$
Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	97 377 \$
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	87 639 \$
Constable 3 ^e classe, après 48 mois	80 823 \$
Constable 4 ^e classe, après 36 mois	72 060 \$
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	64 269 \$
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	57 453 \$
Constable 7 ^e classe	51 610 \$

2.06 Les écarts entre les grades dans l'échelle salariale sont les suivants :

Capitaine et capitaine-détective	133,09 %
Lieutenant et lieutenant-détective	122,10 %
Sergent superviseur spécialiste*	122,10 %
Sergent superviseur de quartier, sergent et sergent-détective superviseur	116,55 %
Sergent et sergent-détective	111,00 %
Agent sénior / ACCQ spécialiste *	108,15 %
Agent senior - poste de quartier, ACCQ, intervention, soutien-technique, filature	103,00 %
Constable 1 ^{re} classe spécialiste, après 72 mois*	105,00 %
Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	100,00 %
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	90,00 %

Constable 3 ^e classe, après 48 mois	83,00 %
Constable 4 ^e classe, après 36 mois	74,00 %
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	66,00 %
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	59,00 %
Constable 7 ^e classe	53,00 %

* par spécialiste, on entend le policier qui occupe une fonction dans les champs d'activité suivants : *identité judiciaire, reconstitutionniste en collision, crimes technologiques et groupe tactique d'intervention (GTI)*.

Une prime équivalente à 3 % ou à 4,5 % du salaire du constable première classe est payée au policier pour chaque heure ou partie d'heure travaillée en temps régulier respectivement sur la troisième ou la première relève. Le policier qui remet du temps anticipé a droit à la prime de relève. Le salaire horaire pour fins de calcul de la prime est établi en divisant le salaire annuel par 1 820.

La prime est versée au mois de septembre pour les premiers six mois et au mois de mars pour les derniers six mois d'une année.

- 2.07 Le sergent superviseur de quartier qui est dans l'impossibilité d'exercer sa fonction en permanence à cause d'une maladie, le sergent superviseur de quartier à qui le Service demande d'occuper une autre fonction au même grade (sergent ou sergent-détective), continue de recevoir le salaire rattaché à la fonction « superviseur de quartier » du moment où il a cessé d'agir à ce titre et ce, jusqu'à ce que le salaire de sa nouvelle fonction atteigne le salaire qu'il reçoit.

L'agent de quartier senior, l'agent soutien senior, l'agent technique senior et l'agent de surveillance physique senior qui est dans l'impossibilité d'exercer sa fonction en permanence à cause d'une maladie à qui le Service demande d'occuper une autre fonction, continue de recevoir le salaire rattaché à sa fonction de senior du moment où il a cessé d'agir à ce titre et ce, jusqu'à ce que le salaire de sa nouvelle fonction atteigne le salaire qu'il reçoit.

Un sergent superviseur de quartier, un agent de quartier senior, un agent soutien senior, un agent technique senior ou un agent de surveillance physique senior qui est dans l'impossibilité d'exercer sa fonction à cause d'une lésion professionnelle et qui est en conséquence déclaré PRMP, continue de recevoir le salaire, les bénéfices et les avantages reliés à la fonction « superviseur de quartier » ou à la fonction « senior ».

ARTICLE III

PRIME DE MÉTROPOLE, BONI D'ANCIENNETÉ ET PRIME DE NIVEAU DE SERVICE

- 3.00 Une prime de métropole, incorporée au salaire annuel du policier, auquel elle est ajoutée pour fins de calcul de tous ses bénéfices, lui est payée selon son grade ou sa classe, en fonction du pourcentage et aux dates qui sont mentionnées ci-après :

1 ^{er} janvier 2022 :	9,25 %
1 ^{er} janvier 2023 :	12,25 %
1 ^{er} janvier 2024 :	13,10 %
1 ^{er} janvier 2025 :	13,60 %
1 ^{er} janvier 2026 :	15,10 %

- 3.01 À compter du 3 décembre 2001, un boni d'ancienneté incorporé à son salaire annuel auquel il est ajouté pour fins de calcul de tous ses bénéfices, est payé au policier selon l'échelle ci-après (selon son grade ou sa classe) :

Après 7 ans de service :	3,0 %
Après 10 ans de service :	3,2 %
Après 15 ans de service :	3,4 %
Après 20 ans de service :	3,6 %
Après 25 ans de service :	3,8 %
Après 30 ans de service :	4,0 %

Le boni s'applique au policier qui compte le nombre d'années de service indiqué ci-dessus à la date anniversaire, sous réserve du paragraphe 3.06 de l'annexe E.

- 3.02 Une prime de niveau de service **de 5%**, qui fait partie du traitement régulier du policier, lui est payée selon son grade ou sa classe.

Toutefois, cette prime de niveau de service payable au policier n'entre pas dans le calcul de ses avantages sociaux, du travail en temps supplémentaire et ne constitue pas du salaire cotisable aux fins du régime de retraite. Cette prime est cependant calculée en fonction du salaire annuel du policier, selon ce que prévoit l'échelle salariale qui lui est applicable.

- 3.03 La prime de métropole est calculée sur le salaire de l'échelle salariale ; le boni d'ancienneté est ensuite calculé sur le salaire de l'échelle salariale majorée de la prime de métropole. Enfin, la prime de niveau de service est calculée sur le salaire de l'échelle salariale majorée de la prime de métropole et du boni d'ancienneté auquel le policier a droit.

- 3.04** Le traitement régulier du policier est constitué du salaire annuel, majoré de la prime de métropole, puis majoré du boni d'ancienneté auquel il a droit et ensuite majoré de la prime de niveau de service. La prime de métropole et le boni d'ancienneté constituent du salaire aux fins de la convention collective et du régime de retraite. Dans le cas du régime de retraite, la présente disposition n'y fait référence qu'à titre informatif. Elle n'a pas pour effet de faire du régime de retraite une matière arbitable, étant entendu et compris que ledit régime ne fait pas partie intégrante de la convention collective et ne constitue pas une matière sur laquelle un arbitre de griefs a compétence.
- 3.05** Aux fins de l'article X de la convention collective, le traitement régulier du policier est constitué du salaire annuel selon l'échelle salariale, majorée de la prime de métropole et du boni d'ancienneté auquel il a droit.
- 3.06** **À compter du 1^{er} janvier 2025, une prime de patrouille est versée aux policiers attitrés à la réponse aux appels de service qui patrouillent le territoire et dont l'unité est sujette à un horaire rotatif.**

Spécifiquement, les policiers éligibles à la prime de patrouille sont les suivants :

- **Superviseur de quartier 354-454**
- **Agent de quartier 350-399**
- **Agent de quartier sécurité routière 227**
- **Agent de quartier patrouille à pied (nouvelle fonction)**
- **Agent de quartier solo 351**
- **Superviseur unité aéroportuaire 253**
- **Agent-unité aéroportuaire 258**
- **Superviseur escouade canine 405**
- **Maitre-chien 339**
- **Superviseur nautique 216**
- **Agent nautique/sécurité routière 441**
- **Superviseur motard 280**
- **Agent motard 240**
- **Superviseur intervention (support et intervention spécialisée) 357**

- **Agent intervention (support et intervention spécialisée) 355**
- **Superviseur section métro 299**
- **Agent section métro 302**
- **Superviseur Éclipse 297**
- **Agent Éclipse 298**
- **Superviseur cavalier 272**
- **Patrouilleur cavalier 212**

La prime de patrouille est payée pour chaque heure ou partie d'heure travaillée en temps régulier. La prime de patrouille est payée selon son grade ou sa classe, en fonction du pourcentage et aux dates qui sont mentionnées ci-après :

Au 1^{er} janvier 2025 : 1,0 %

Au 1^{er} janvier 2026 : 2,0 %

Toutefois, cette prime de patrouille payable au policier n'entre pas dans le calcul de ses avantages sociaux, du travail en temps supplémentaire et ne constitue pas du salaire cotisable aux fins du régime de retraite. Cette prime est cependant calculée en fonction du salaire annuel du policier, majoré de la prime de métropole et du boni d'ancienneté.

4.00 a) PROGRAMMES DE TRAVAIL**PROGRAMME DE TRAVAIL 21.14:35 :**

Le policier assujetti au programme 21.14:35 a un régime de travail comprenant 227,5 jours de travail, diminués de ses congés annuels, par période de 364 jours. Son taux horaire régulier est calculé en prenant son traitement annuel divisé par 1 820.

Le policier alternant sur les trois relèves et assujetti au programme 21.14:35 travaille selon l'un des trois programmes reproduits dans les Annexes A-1, A-2 et A-3.

Les heures régulières de travail du policier assujetti au programme 21.14:35 sont de 8 h 30 incluant la période de repas.

Cependant, après accord entre les parties, les heures régulières peuvent être de neuf heures avec une heure et trente de repas.

Dans tous les cas, sauf après entente ou en application du paragraphe 12.00, le capitaine, le capitaine-détective et le lieutenant ne travaillent pas sur la première relève en temps régulier.

PROGRAMME DE TRAVAIL 15.20:35 :

Les heures régulières de travail du policier assujetti au programme de travail 15.20 :35 sont de 12 heures incluant une période de repas de 90 minutes.

Le programme est établi pour un cycle complet de 35 jours.

Les programmes et horaires de travail applicables au policier qui travaille à la Cour municipale de Montréal à titre d'agent de détention, au policier qui travaille au CCTI de même qu'à l'agent de quartier Soutien selon un programme de travail 15.20:35 sont reproduits **aux Annexes A-4, A-4.1 et A-4.2**. Ces horaires s'appliquent également aux auxiliaires-soutien **et aux constables spéciaux**.

PROGRAMME DE TRAVAIL 14.21:35 :

Les heures régulières de travail du policier assujetti au programme de travail 14.21:35 sont de 12 heures incluant une période de repas de 60 minutes et de deux pauses repos de 15 minutes chacune.

Les programme et horaire de travail applicables au policier qui travaille dans les unités de Soutien dans les centres opérationnels selon un programme de travail 14.21:35, sont reproduits dans l'Annexe A-5.

PROGRAMME DE TRAVAIL 35.35:70 (A) :

Les heures régulières de travail du policier assujetti au programme de travail 35.35:70 **(A)** sont de 10 heures incluant une période de repas de 60 minutes.

Les programmes et horaires de travail applicables au policier qui travaille à la **patrouille de nuit**, à la patrouille nautique, à l'unité Métro, à l'Aéroport de Montréal, à la section Surveillance module filature et à l'unité Éclipse selon un programme de travail 35.35:70 **(A)** sont reproduits **aux** Annexes **A-6, A-6.1, A-6.2, A-6.3, A-6.4 et A-6.5.**

PROGRAMME DE TRAVAIL 35.35:70 (B) :

Les heures régulières de travail du policier assujetti au programme de travail 35.35:70 **(B)** dans les postes de quartier sont de 9 heures 45 minutes incluant une période de repas de 45 minutes. Ce programme de travail est reproduit à l'Annexe A-11.

PROGRAMME DE TRAVAIL 35.35:70 (C) :

Les heures régulières de travail du policier assujetti au programme de travail 35.35:70 **(C)** dans les postes de quartier sont de 9 heures 45 minutes incluant une période de repas de 45 minutes. Ces postes de quartier ont des conditions particulières définies à l'Annexe U. Ce programme de travail est reproduit à l'Annexe A-12.

PROGRAMME DE TRAVAIL 19.16:35 :

Les heures régulières de travail du policier assujetti au programme de travail 19.16:35 sont de quinze (15) journées de travail de 8 heures 30 minutes incluant une période de repas de 60 minutes et quatre (4) journées de travail de 12 heures incluant une période de repas de 45 minutes par cycle de 35 jours. Ce programme de travail 19.16:35 est reproduit à l'Annexe A-13.

PROGRAMME DE TRAVAIL 18.17:35 :

Les heures régulières de travail du policier assujetti au programme de travail 18.17.35 sont de douze (12) journées de travail de 8 heures 30 minutes incluant une période de repas de 45 minutes et six (6) journées de travail de 12 heures incluant une période de repas de 75 minutes par cycle de 35 jours. Ce programme de travail 18.17:35 est reproduit à l'Annexe A-14.

PROGRAMMES DE TRAVAIL PARTICULIERS :

Les programmes et horaires de travail applicables au policier qui travaille à l'identification judiciaire, à la liaison Cour du Québec et chambre criminelle et à l'escouade canine sont reproduits respectivement dans les Annexes A-7, A-8 et A-9.

Le programme de travail applicable à l'agent solo qui travaille selon le programme 21.14:35 est reproduit dans l'Annexe A-10.

Le policier mentionné dans les sous-paragraphe a) et b) du paragraphe 4.01 a un régime de travail comprenant 260 jours de travail, diminués de ses congés annuels, par période de 364 jours. Son taux quotidien régulier est calculé en prenant son traitement annuel divisé par 260.

b) CHANGEMENTS AUX PROGRAMMES DE TRAVAIL ET AUTRES DISPOSITIONS GÉNÉRALES :

- i) Les programmes **sont** établis selon les besoins du Service, pour **un cycle complet** de 35 jours et communiqués à la Fraternité. **À l'exception des programmes 21.14:35 prévus aux Annexes A1, A2 et A3 qui ne peuvent être modifiés**, tout changement aux programmes et horaires de travail fait l'objet d'un avis à la Fraternité d'au moins 35 jours avant sa mise en application.
- ii) Dans tous les cas, aux fins de s'adapter aux conditions particulières de sa fonction, le policier et son officier commandant peuvent en tout temps s'entendre pour modifier ses heures régulières et son programme de travail. La Fraternité est avisée mensuellement de telles modifications et peut mettre fin à ces ententes pour des motifs valables communiqués par écrit au Directeur ou à son représentant.
- iii) Les parties peuvent négocier des ententes prévoyant un horaire de travail de 12 heures dans certaines unités ou sections.
- iv) Lorsque la raison du changement de groupe est reliée à une situation en dehors du contrôle de l'employeur, le policier alternant sur les relèves peut être requis de changer de groupe de travail suite à un avis de 15 jours. Un changement de groupe peut être effectué dans un délai moindre après entente entre le policier et son officier commandant.

Les services d'ordre et les assignations ne sont pas des situations qui sont considérées comme étant en dehors du contrôle de l'employeur

- 4.01
 - a) Le constable assigné à diriger la circulation des véhicules et des piétons d'une manière continue, fait 6 heures 45 minutes de travail régulier, dont 6 heures sur la croisée et 15 minutes de repos. Il n'a pas droit à la période de repas.
 - b) Le constable assigné à diriger la circulation des véhicules et des piétons aux heures de pointe peut être appelé à accomplir sa journée en deux périodes de travail. Il fait alors 6 heures 15 minutes de travail régulier dont 5 heures 30 minutes sur la croisée et 15 minutes de repos. Il n'a pas droit à la période de repas. En aucun cas ce constable n'est tenu d'accomplir son travail en plus de deux périodes qui doivent être comprises dans un maximum de 13 heures.
 - c) Sous réserve de l'Annexe J tout autre besoin irrégulier ou imprévisible pour un travail de contrôle de circulation est effectué par un agent de quartier, jusqu'à concurrence de 4 heures. Cependant, s'il travaille plus de quatre heures sur la croisée, les heures de travail sont assujetties aux stipulations du présent paragraphe.

- 4.02 La journée régulière de travail du policier travaillant 8 heures et moins par jour est réputée être de 8 heures pour les fins d'application de la convention collective.

La journée régulière de travail du policier correspond au nombre d'heures brutes prévues à son programme de travail.

La journée régulière nette de travail du policier correspond au nombre d'heures brutes prévues à son programme de travail diminuées de la période de repas qui y est prévue.

4.03 Le policier cavalier travaille pour des périodes maximales de quatre heures consécutives à cheval. Il patrouille à pied ou en automobile lorsque la température est inclémente, sauf à la demande du Directeur, en cas d'urgence.

4.04 a) Le plus grand nombre d'heures régulières accomplies sur une relève déterminent la relève de travail basée sur les relèves suivantes :

1^{re} relève : 23 h 15 à 7 h 45

2^e relève : 7 h 15 à 15 h 45

3^e relève : 15 h 15 à 23 h 45

b) Les heures de début et de fin de relève des policiers alternant sur trois relèves sont les suivantes :

GROUPE A

1^{re} relève : 23 h 00 à 7 h 30

2^e relève : 7 h 00 à 15 h 30

3^e relève : 15 h 00 à 23 h 30

GROUPE B

1^{re} relève : 23 h 30 à 8 h 00

2^e relève : 7 h 30 à 16 h 00

3^e relève : 15 h 30 à 24 h 00

L'alternance d'un groupe à l'autre (A et B) se fait à tous les 105 jours.

Toutes les unités de travail ou PDQ peuvent modifier les heures de début et de fin de relève si la majorité du personnel est d'accord avec cette modification, et ce après entente avec le responsable de l'unité de travail.

Il est également convenu que l'horaire de travail du superviseur de quartier et du superviseur d'intervention débute 30 minutes avant le début de l'horaire de son équipe de travail.

Pour les besoins du Service, le Directeur peut créer, après un avis de 7 jours, les relèves intermédiaires nécessaires. Lorsqu'un policier est affecté sur une relève intermédiaire, il ne peut être obligé de réintégrer la relève de son groupe de travail s'il n'a pas reçu un préavis de 15 jours.

Toutefois, il est convenu que dans les unités où il n'y a pas de première relève, il ne peut y avoir de relève intermédiaire qui commence avant le début de la 2^e relève ou

qui se termine après la fin de la 3^e relève. Ainsi, seule une relève intermédiaire qui chevauche la deuxième et la troisième relève est permise dans ces unités.

Les heures de début et de fin de relève des autres policiers sont établies et communiquées de la même façon que leur programme de travail et assujetties à la même obligation lors de changements éventuels.

Au besoin, pour respecter en tout ou en partie la formule 22-33-44 telle que prévue dans les Annexes A-1, A-2 et A-3, une partie de la première relève jusqu'à un maximum du tiers de celle-ci peut être détachée et travailler sur une autre relève ou sur une relève intermédiaire en autant cependant qu'un préavis de 7 jours soit donné, sauf s'il y a entente entre le policier et son officier commandant.

- 4.05 a) Le Directeur, l'officier commandant en charge d'un poste de quartier, d'une section, ou de toute autre unité, peut créer selon les besoins du Service, des relèves spéciales qui débutent à des heures différentes de celles mentionnées dans le paragraphe 4.04.
- b) Ces relèves doivent rencontrer les conditions suivantes :
- Les journées de congé hebdomadaire varient entre deux et six jours consécutifs;
 - Le nombre de journées de travail consécutives sans journée de congé ne dépasse pas sept;
 - La relève spéciale est d'une durée de 35 jours ou plus;
 - Le nombre de fins de semaine de congé est de deux au minimum, par période de 35 jours;

Les journées consécutives de travail débutent à la même heure sauf après entente intervenue conformément aux conditions prévues dans le sous-paragraphe b) du paragraphe 4.00.

Les relèves spéciales doivent répondre à un besoin soudain et imprévu ou à un problème spécifique de circulation ou de criminalité.

- c) Avant sa mise en application ou lors d'un besoin soudain ou imprévu dans les quatre jours ouvrables après celle-ci, la Fraternité est avisée par l'Employeur du but de l'opération.
- d) Les informations mentionnées dans le sous-paragraphe b) du présent paragraphe sont communiquées à la Fraternité dès la fin de l'opération.

Lorsque le but pour lequel la relève spéciale a été créée est atteint, le policier réintègre sa relève régulière et ses congés sont agencés, s'il y a lieu, afin de respecter intégralement le programme de travail qui lui est applicable.

ARTICLE V

PÉRIODE DE REPAS

5.00 À l'exception de l'agent de croisée et sous réserve du sous-paragraphe **a)** du paragraphe 4.00, le policier a droit à une période de repas d'une (1) heure lorsqu'il travaille selon son horaire régulier ou lors d'un congé annuel ou hebdomadaire.

5.01 Le policier qui travaille quatre heures et plus dans une journée a droit à sa période de repas. Dans ce cas, la période de repas est portée au crédit des heures de cette journée.

5.02 En temps supplémentaire, pour toute période de travail dont la somme des heures effectuées atteint le nombre d'heures qui correspond à sa journée régulière de travail, le policier a droit à une période de repas payée selon ce qui est déterminé dans le paragraphe 5.00.

Toutefois, dès que le nombre des heures effectuées en temps supplémentaire atteint quatre heures, le policier a droit au paiement de la susdite période de repas, même si le total des heures effectuées à l'intérieur d'une période de travail est inférieur au nombre des heures de sa journée régulière de travail.

Il a droit à une seconde période de repas lorsqu'il aura effectué en temps supplémentaire, quatre heures de travail ou l'équivalent du nombre d'heures de sa journée régulière de travail.

À titre d'illustration, la règle mentionnée dans l'alinéa précédent s'applique de la façon suivante : Lorsqu'un policier travaille dix (10) heures selon sa journée régulière de travail et qu'il effectue au moins quatre (4) heures de travail, en temps supplémentaire, il a droit à une seconde période de repas payée. S'il effectue six (6) heures de travail de plus en temps supplémentaire pour un total de dix (10) heures de travail en temps supplémentaire, il n'a pas droit à une autre période de repas. Pour avoir droit à une troisième période de repas (incluant la période de repas dont il aura bénéficié pour sa journée régulière de travail), le policier doit effectuer quatre (4) heures de travail en temps supplémentaire de plus, ce qui forme alors un total de quatorze (14) heures de travail en temps supplémentaire. Toujours dans la même logique, s'il effectue six (6) heures de travail de plus en temps supplémentaire, ce qui forme un total de vingt (20) heures de travail en temps supplémentaire, il n'a pas droit à une autre période de repas. Pour avoir droit à une quatrième période de repas (incluant la période de repas dont il aura bénéficié pour sa journée régulière de travail), il doit effectuer 4 heures de travail en temps supplémentaire de plus, ce qui forme alors un total de vingt-quatre (24) heures de travail en temps supplémentaire.

5.03 La période de repas doit être continue. La période de repas interrompue pour les besoins du Service, est remise en entier le jour même ou payée en entier au taux du temps supplémentaire.

5.04 Le policier qui, sur ordre, à cause des exigences du Service, n'a pas bénéficié de sa période de repas, reçoit une rémunération conforme au taux du temps supplémentaire.

5.05 Le policier victime d'une lésion professionnelle n'ayant pas bénéficié de sa période de repas qui doit s'absenter après avoir travaillé quatre heures et plus, voit sa période de repas créditée à sa banque de temps accumulé.

- 5.06 À l'occasion d'une affectation sur un service d'ordre, aucune période de repas n'est prise durant la première heure du quart de travail, sauf après entente entre le policier et le responsable du service d'ordre.

6.00 En plus du changement de relève régulier, le policier peut consentir à changer de nouveau de relève dans la même semaine conformément aux conditions prévues dans le sous-paragraphe b) du paragraphe 4.00. Le policier de la deuxième ou de la troisième relève qui change de relève au cours de la semaine, retourne sur sa relève. Le policier de la première relève appelé à changer de relève au cours de la semaine, demeure sur la dernière.

Il doit y avoir au moins huit (8) heures **consécutives** libres entre la fin d'une période de travail régulière et le début d'une autre période de travail régulière, incluant tout travail prévu à l'article X. Cette disposition ne s'applique pas au policier qui doit se présenter à la Cour, qui exerce des activités de circulation (lorsque celles-ci sont rémunérées selon les modalités de l'annexe I concernant la commercialisation) ou qui suit des cours de perfectionnement approuvés par le Service et qui consent à changer de relève à cette fin.

S'il y a moins de huit (8) heures **consécutives** libres entre deux périodes de travail régulières, la différence est compensée, au choix de l'Employeur, de la manière suivante :

- a) En reportant le début du quart de travail suivant d'une période égale à cette différence;
 - b) En avançant la fin du quart de travail d'une période de temps égale à cette différence;
- ou
- c) En payant au policier cette différence selon le taux horaire applicable en temps supplémentaire, soit 150 %.

7.00 Pour les fins d'interprétation de la convention collective, la mutation signifie le transfert en permanence d'un policier d'une fonction à une autre ou à la même fonction dans un autre poste de quartier ou toute autre unité.

7.01 a) Le policier désirant être muté doit en faire une demande écrite au Directeur du Service. Ce dernier peut limiter le nombre de demandes de mutation d'un policier. La liste des postulants est établie par ancienneté et le policier est muté à la fonction qui devient vacante par ordre d'ancienneté, selon les exigences du Service. La Fraternité peut examiner ces listes.

Nonobstant ce qui précède et ce, afin de favoriser entre les postes de quartier une répartition équilibrée des constables de moins de deux ans d'ancienneté, le Service peut procéder en priorité, à l'occasion de l'entrée en service des constables nouvellement embauchés, à combler les fonctions vacantes d'agent de quartier par ces constables nouvellement embauchés, jusqu'à un maximum de 50 % des policiers nouvellement embauchés.

Nonobstant le premier alinéa du sous-paragraphe a) du paragraphe 7.01, le Service peut procéder à la tenue d'un processus annuel de sélection dans le cas des fonctions et unités suivantes :

- Agents d'infiltration
- Enquêteurs aux crimes majeurs
- Surveillance physique
- Analyse tactique
- **Agent enquêteur collisions;**
- **Superviseur intervention;**
- **Agent d'intervention;**
- **Superviseur – motard;**
- **Agent motard;**
- **Superviseur surveillance physique;**
- **Agent surveillance physique;**
- **Superviseur intervention tactique;**
- **Agent intervention tactique;**
- **Superviseur – unité aéroportuaire;**

- **Agent – unité aéroportuaire;**
- **Maitre-chien;**
- **Conseiller – SAMU;**
- **Agent – SAMU;**
- **Superviseur cavalier;**
- **Patrouilleur cavalier;**
- **Agent nautique / sécurité routière;**
- **Analyste;**
- **Enquêteur homicides et vols qualifiés;**
- **Enquêteur agressions sexuelles;**
- **Enquêteur – exploitation sexuelle des enfants sur internet (ESEI);**
- **Enquêteur – proxénétisme;**
- **Agent d’infiltration;**
- **Technicien d’identification judiciaire;**
- **Enquêteur – crimes technologiques;**
- **Agent enquêteur – cyberenquête;**
- **Enquêteur abus physiques et décès d’enfants;**
- **Agent équipe de concertation communautaire et de rapprochement;**
- **Superviseur – équipe de concertation communautaire et de rapprochement;**
- **Agent éclipse;**
- **Superviseur éclipse;**
- **Agent de renseignements MCI;**
- **Enquêteur – coordination des disparitions;**

Dans le cadre de l’application de ce processus, il y a gel des demandes de mutation le 15 avril et le processus débute le 16 avril.

Les demandes de mutation reçues après le 15 avril sont considérées pour le prochain processus.

La requalification annuelle exclut l'entrevue.

- b) Un comité paritaire est formé et composé de deux représentants du Service et de deux **représentants** de la Fraternité. Ce comité étudie dans chaque cas la possibilité, pour un policier ayant des restrictions médicales permanentes, de le muter par préséance à une fonction qu'il est en mesure d'accomplir lorsqu'il survient une vacance ou en remplacement d'un policier qui l'occupe déjà, avec le consentement dudit policier dans ce dernier cas.
- c) Le comité a aussi pour mandat de relocaliser les policiers reconnus invalides ou invalides professionnels au sens du Régime de retraite des policiers et policières de la Ville de Montréal. La référence au régime de retraite dans la présente disposition n'a pas pour effet de faire du régime de retraite une matière arbitrable, étant entendu et compris que ledit régime ne fait pas partie intégrante de la convention collective et ne constitue pas une matière sur laquelle un arbitre de griefs a compétence.

À défaut d'entente au sein du comité, la décision appartient au Service qui doit la justifier si la demande lui en est faite suivant le paragraphe 7.02.

- 7.02 Le Directeur du Service peut refuser la mutation d'un policier lorsqu'il juge, en regard des exigences du Service quant à la fonction postulée, de la compétence et du mérite que celui-ci ne doit pas la remplir. Ces critères ne comprennent la capacité physique que si elle rend le policier physiquement incapable de remplir la fonction convoitée.

Lorsque le Service procède à une entrevue pour fins de mutation, il doit en aviser la Fraternité qui peut y désigner un observateur, sans droit de parole. Toutefois, dans les cas de l'agent de quartier senior, de l'agent d'intervention senior, de même que dans le cas de l'agent de soutien senior qui désire être muté dans l'une ou l'autre de ces fonctions, le Service ne peut exiger que le policier se soumette à une entrevue.

De plus, à l'occasion d'une mutation dans la même fonction, le Service ne peut exiger que le policier se soumette à une entrevue s'il occupe la fonction depuis au moins un an et que son appréciation du rendement rencontre les exigences du Service.

Le policier ou la Fraternité est informé sur demande des motifs d'un refus de mutation et tel refus peut faire l'objet d'un grief.

- 7.03 Le policier muté sans qu'il en ait fait la demande est informé, sur requête, des motifs qui justifient cette mutation. Ces motifs ne comprennent la capacité physique que si elle rend le policier physiquement incapable de remplir sa fonction. Ladite mutation peut faire l'objet d'un grief.

- 7.04 Le principe de l'ancienneté ne s'applique pas à l'officier en charge d'une section et aux policiers attachés aux unités suivantes: Division du crime organisé, Division du renseignement, Section surveillance, Groupe tactique d'intervention, Section support tactique et spécialisé, Section communications corporatives, Section enquêtes internes.

Le principe de l'ancienneté ne s'applique pas non plus à la fonction de conseiller à la Section normes professionnelles et à la fonction d'analyste tactique à la Section enquêtes spéciales.

Le principe de l'ancienneté s'applique à 50 % des mutations, en alternance, à la Section des crimes majeurs, à la Division des crimes économiques et de propriétés et aux fonctions Moralité, alcool, stupéfiants, jeunesse et gangs de rue des sections enquêtes multidisciplinaires et coordination jeunesse.

- 7.05 Dans tous les cas où le Directeur détermine que pour être muté à une fonction il faut au préalable suivre un cours et obtenir un certificat ou des qualifications spéciales, le principe d'ancienneté, tel qu'exposé aux paragraphes précédents, ne s'applique qu'aux policiers qui se sont rendus éligibles.

Les cours, lorsqu'ils sont donnés par le Service, le sont au moins deux fois par année afin de fournir à tous les policiers l'occasion de se qualifier.

Les préalables ajoutés pendant que le policier occupe une fonction lui sont reconnus aux fins d'un éventuel retour à celle-ci.

- 7.06 La procédure réglant la demande, la mutation et la rotation est établie par le Service.

Lorsque le Directeur communique son intention de procéder à une mutation générale, la liste des postulants à une fonction est arrêtée à la 21^e journée suivant cette communication. La mutation générale a lieu dans **un maximum de cinquante (50) jours** de l'expiration du délai ci-dessus mentionné. Le Service procède à un minimum **de deux (2)** mutations générales par année, **dont l'une a lieu au printemps et l'autre à l'automne**, laquelle doit être tenue avant le **15** octobre.

La liste des postulants à une fonction lors d'une mutation isolée est arrêtée 48 heures avant la date de ladite mutation isolée.

- 7.07 Toute nouvelle fonction est annoncée 30 jours à l'avance par avis écrit (communiqué ou bulletin).

- 7.08 Nonobstant les dispositions du présent article :

- 1) Le policier nouvellement embauché ne peut exiger d'être muté avant d'avoir complété sa période de probation;
- 2) Le policier nouvellement promu ne peut exiger d'être muté plus d'une fois avant d'avoir complété sa période de probation;
- 3) Le policier mis sous observation pour cause d'absentéisme ou par suite d'une évaluation marginale ne peut exiger d'être muté pendant la durée de sa mise sous observation.

- 7.09 Lorsque le Service réduit les effectifs d'une section spécialisée et qu'un policier doit ainsi, contre son gré, être muté à une autre fonction, ce dernier se voit offrir, prioritairement à tout autre, de revenir à la section qu'il a dû quitter s'il s'y produit une vacance ou une augmentation des effectifs dans les deux ans qui suivent la réduction d'effectifs.

L'ancienneté s'applique entre les policiers concernés si plusieurs sont affectés par la mesure.

- 7.10 Lorsque le Service procède à une réaffectation de son personnel, le policier dont le poste de travail est aboli à cette occasion conserve le droit d'occuper sa fonction prioritairement à tout autre à l'intérieur du Service dans les deux ans qui suivent l'abolition de son poste de travail.

Cependant, en ce qui concerne l'endroit où ledit policier peut être muté, l'ancienneté générale parmi les policiers affectés s'applique.

- 7.11 Nonobstant les dispositions du présent article, à l'occasion du jumelage ou de la division de postes de quartier ou de toute autre unité, le Service consulte et peut s'entendre avec la Fraternité sur une façon d'affecter le personnel impliqué. À défaut d'entente, les dispositions générales du présent article s'appliquent.

8.00 Pour les fins d'interprétation de la convention collective, assignation signifie l'affectation temporaire d'un policier dans une autre fonction que la sienne ou dans sa fonction dans un autre poste de quartier ou dans toute autre unité.

- a) Un policier ne peut être assigné plus de **sept (7)** fois par année civile. Le nombre de jours total d'assignation ne doit pas excéder une durée équivalente à cinq (5) cycles de travail de trente-cinq (35) jours ou une durée équivalente à trois (3) cycles de travail de soixante-dix (70) jours ou cent cinq (105) jours.

Malgré l'alinéa qui précède, lors de projets pilotes ou de projets spéciaux, créés à l'initiative de la direction du SPVM, une assignation peut durer jusqu'à douze (12) mois, en autant que la Fraternité en ait été avisée par écrit avant le début de l'assignation. **De plus, à l'occasion d'un remplacement de congé de maternité ou de congé parental, le policier peut occuper la fonction jusqu'au retour du titulaire de la fonction.**

Le policier assigné pour une période d'une journée peut, à son choix, débiter et terminer son travail à son unité.

Le policier assigné pour une période de plus d'un jour doit débiter et terminer son travail à l'endroit de son assignation.

Le policier ainsi assigné se voit assujéti à l'horaire de travail de la fonction à laquelle il est assigné.

- b) Ne constitue pas une assignation :

1. L'occupation d'une fonction supérieure;
2. La remise par le policier de temps anticipé dans une autre fonction, dans son unité;
3. L'affectation pour une journée ou moins dans sa région, d'un agent de quartier sécurité routière à un service d'ordre ou à un problème spécifique de circulation, à condition qu'il débute et termine à son poste de quartier ou à sa division;
4. L'affectation d'un policier à la section Formation, aux fins d'y dispenser des cours;
5. La réaffectation temporaire d'un policier pendant qu'il fait l'objet d'une enquête de nature criminelle, disciplinaire, déontologique ou en raison de la suspension temporaire de son permis de conduire;

6. Le remplacement d'un autre policier conformément au paragraphe 19.04 de la convention collective.
7. Le jumelage de deux agents de quartier de PDQ limitrophes qui sont chacun en excédant d'un nombre pair d'agent de quartier duo de 23 h à 7 h 30 afin de répondre aux appels sur les deux territoires.
8. L'affectation d'un agent de quartier à la patrouille solo lorsqu'il n'y a pas d'autre agent de quartier disponible ou aucun agent de quartier solo en devoir.
9. L'affectation sur un plan de mobilisation : événement à caractère soudain et imprévu et non planifié, requérant un déploiement de ressources supérieur au nombre de policiers de l'unité requérante.
10. L'affectation d'un agent de quartier solo aux tâches de soutien dans un poste de quartier lorsqu'il n'y a aucun agent de quartier disponible.
- 11. L'affectation d'un policier à un Module d'actions par projet (MAP) régional inter-unités.**

c) Lorsque les délais le permettent et sauf dans les cas où un profil particulier est exigé, le Service sollicite par ancienneté, des policiers qui sont volontaires avant d'imposer une assignation à un policier. À défaut de policiers volontaires en nombre suffisant, le Service procède aux assignations qui n'ont pas été comblées par des policiers volontaires, en appliquant la règle de l'ancienneté inversée.

8.01 a) Lorsque le Service assigne un policier en temps régulier au-delà des sept (7) assignations prévues à l'article 8.00 paragraphe a), le traitement régulier du policier est majoré de 25 %. Cette prime est applicable seulement aux assignations ou aux heures au-delà des sept (7) assignations. Des modalités spécifiques à ladite majoration et à la gestion des assignations sont prévues à l'Annexe BBB.

b) Sauf dans les cas d'assignation prévus dans le 2^{ième} alinéa du paragraphe 8.00a), dès que l'ensemble de la durée des assignations faites à une fonction atteint une durée équivalente à six (6) cycles de trente-cinq (35) jours ou une durée équivalente à quatre (4) cycles de soixante-dix (70) jours ou à cent cinq (105) jours, le Service doit aviser la Fraternité de sa décision de créer ou non une nouvelle fonction. Dans le cas d'une décision négative, l'assignation cesse. Dans le cas d'une décision positive, l'assignation continue durant la période d'application du paragraphe 23.02 mais pour une durée équivalente d'au plus six (6) cycles de trente-cinq (35) jours ou une durée équivalente à quatre (4) cycles de soixante-dix (70) jours ou à cent cinq (105) jours.

8.02 Le Service fournit mensuellement à la Fraternité la liste des assignations dans les différentes unités du Service.

- 8.03 Le policier ayant des restrictions médicales peut, par exception, être assigné pour une période dépassant celle prévue au paragraphe 8.00a).
- 8.04 Le Service fournit mensuellement à la Fraternité une liste de l'effectif policier et au plus tard le 1er mai de chaque année la liste des fonctions établies au Service et leurs préalables dans chaque unité.
- 8.05 L'enquêteur appelé à travailler au module Enquêtes/crimes généraux (service à la clientèle), alors qu'il ne s'est pas porté volontaire, retourne à son module après un maximum de trois cycles consécutifs de 35 jours.

ARTICLE IX

ALTERNANCE DU POLICIER TRAVAILLANT SUR TROIS RELÈVES

- 9.00 Le policier alterne d'une relève à l'autre suivant les exigences du Service et selon un roulement qui a pour effet, dans une période de 105 jours de lui permettre de travailler un nombre égal de périodes sur chacune des relèves. Le policier n'est pas assigné pour plus de deux périodes consécutives sur une même relève. La même règle s'applique aux relèves intermédiaires.

- 10.00 a) Toute période de travail effectuée en dehors des heures brutes dans une journée régulière de travail, telles qu'établies à son horaire de travail est rémunérée au taux du traitement et demi par rapport au taux horaire régulier.

Le taux horaire régulier est calculé en prenant le traitement individuel divisé par 1 820.

Sauf si des besoins opérationnels l'exigent, le temps supplémentaire à effectuer dans une unité doit être effectué par les policiers de cette unité.

- b) À chaque année, le policier peut choisir d'accumuler son temps supplémentaire jusqu'à concurrence d'un maximum de 150 heures à raison d'une fois et demie les heures ou parties d'heures à l'exception de celles effectuées au cours des mois de novembre et décembre de l'année en cours.

Le policier qui travaille lors d'un congé hebdomadaire ou annuel, peut accumuler son temps supplémentaire pour un nombre d'heures équivalant au double de sa journée régulière de travail.

Le policier peut prendre un congé lorsque son crédit atteint un nombre d'heures nettes équivalant au nombre d'heures travaillées dans une journée. Le congé est pris à la demande du policier à la discrétion de l'officier, en fonction des disponibilités. Advenant désaccord sur une date, le policier peut réclamer le paiement de son temps supplémentaire.

- c) Le 15 juin de l'année en cours, le policier peut choisir de se faire payer la totalité du temps supplémentaire qu'il a accumulé jusque-là.

Au 1^{er} novembre de l'année en cours, le policier avise le Service qu'il a choisi, le cas échéant, de conserver un maximum de trente (30) heures, aux fins et selon les conditions prévues dans le 3^e alinéa du présent sous-paragraphe. À défaut de respecter cette échéance, le temps supplémentaire accumulé est payé au policier selon les dispositions du 4^e alinéa du présent sous-paragraphe.

Le policier qui a choisi de conserver un maximum de trente (30) heures conformément à l'alinéa précédent, afin de prendre un congé durant le mois de décembre de l'année en cours, le fait selon les conditions prévues dans le 3^e alinéa du sous-paragraphe 10.00 b). À défaut par le policier de prendre les congés correspondant aux heures de temps supplémentaire qu'il a ainsi conservées, celles-ci lui sont payées en totalité selon les dispositions de l'alinéa qui suit. De même, le temps supplémentaire effectué en novembre et décembre ne peut être accumulé et est payé au taux de temps supplémentaire applicable.

Le 15 décembre suivant, le solde du temps supplémentaire porté au crédit du policier lui est payé en totalité.

- d) Les dispositions prévues au présent paragraphe s'appliquent en les adaptant, au travail supplémentaire prévu aux paragraphes 10.01 et 10.04.

- 10.01 a) Le policier appelé en devoir en dehors de ses heures régulières de travail a droit à un minimum de quatre heures au taux du temps supplémentaire, sans chevauchement sur ses heures régulières de travail.

Sauf dans les cas où un policier est mis en disponibilité en conformité avec le paragraphe 10.07 de la convention collective, lorsque le Service fournit à un policier de l'équipement technologique dans l'exécution de son travail et qu'il l'utilise afin de rejoindre celui-ci en dehors des heures régulières de travail pour les fins d'un dossier ou pour obtenir des renseignements sur une enquête, le premier alinéa du présent sous-paragraphe s'applique à cette occasion.

- b) **Le rappel en devoir prévu au paragraphe 10.01 a) s'applique aussi au policier convoqué par le Bureau médical, devant une autorité disciplinaire en vertu du Règlement sur la discipline des policiers de la Ville de Montréal ou devant une instance de tout organisme provincial chargé de faire respecter la déontologie ainsi que par le Bureau des enquêtes indépendantes.**

- c) Le policier convoqué à la déontologie policière pour une cause survenue alors qu'il était à l'emploi d'un autre service de police au Canada est libéré sans perte de traitement.

- 10.02 Le policier dépêché en devoir à l'extérieur du territoire de la Ville de Montréal ne peut réclamer plus de quatre heures par jour de temps supplémentaire si son absence dépasse vingt-quatre heures.

- 10.03 Le policier doit compléter ses heures régulières dans une journée avant d'avoir droit à du temps supplémentaire.

- 10.04 a) Le policier appelé en devoir le jour d'un congé hebdomadaire ou annuel est rémunéré au double du taux horaire régulier pour un minimum équivalant à sa journée régulière de travail. Dans ce cas, il perd sa journée de congé.

Toutefois, entre le 1^{er} mai et le 30 septembre, le policier assujetti au programme de travail 19.16:35 ou au programme de travail 18.17 :35 appelé en devoir à l'occasion d'un service d'ordre sur un jour de congé hebdomadaire durant un quart de travail de douze (12) heures est rémunéré au double de son taux horaire régulier pour un minimum de six (6) heures.

Pour une meilleure compréhension de la mécanique de rémunération incluant la période de repas, le policier visé par l'alinéa qui précède a droit à la rémunération en temps supplémentaire et à la période de repas selon les modalités suivantes :

<i>Heures travaillées</i>	<i>Période de repas prise physiquement Total de la réclamation</i>	<i>AUCUNE période de repas prise physiquement Total de la réclamation</i>
1h	N/A	6 hrs à 200%
2h	N/A	6 hrs à 200%
3h	N/A	6 hrs à 200%
4h	N/A	6 hrs à 200%
5h	6 hrs à 200%	6 hrs à 200%
5h15	6 hrs à 200%	6 h15 à 200%
5h30	6 hrs à 200%	6 h30 à 200%
5h45	6 hrs à 200%	6 h45 à 200%
6h	6 hrs à 200%	7 hrs à 200%
7h	7 hrs à 200%	8 hrs à 200%

- b) Ce paragraphe s'applique également au policier convoqué par le Bureau médical, devant une autorité disciplinaire en vertu du Règlement sur la discipline des policiers de la Ville de Montréal ou devant une instance de tout organisme provincial chargé de faire respecter la déontologie **ainsi que par le Bureau des enquêtes indépendantes**.
- c) Le policier qui accepte de travailler le jour de son congé hebdomadaire ou annuel dans le cadre de la commercialisation des services est rémunéré pour un minimum de quatre heures au taux du temps supplémentaire.

10.05 Le paiement du travail supplémentaire effectué durant le mois est versé au policier au plus tard dans le cours du mois suivant.

10.06 Le Service ne peut réduire ni modifier les heures régulières de travail d'un policier, ni modifier son programme de travail, en raison de l'accomplissement de travail supplémentaire, sauf dans le cas d'élections, le jour de la Confédération, le 24 juin (Fête nationale du Québec) et le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des Patriotes).

10.07 a) Tout policier qui reçoit l'ordre de demeurer à sa résidence habituelle et d'être en état de disponibilité de service, est rémunéré à raison de 25% de son taux horaire pour chaque heure, ou partie d'heure en disponibilité.

- b) Le sous-paragraphe a) du présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas où le policier est effectivement rappelé au travail durant le temps en disponibilité.
- c) Le policier visé dans le sous-paragraphe a) du présent paragraphe n'est pas rémunéré pour des heures en disponibilité durant la période où il effectue des heures supplémentaires.
- d) Le temps en disponibilité est autorisé, calculé et vérifié suivant les directives établies par le Directeur.
- e) Le temps supplémentaire effectué dans le cadre d'une mise en disponibilité au sens du présent paragraphe peut être accumulé en conformité avec le sous-paragraphe 10.00 b).

10.08 Le temps consacré à la participation à des rencontres concernant le Service sur invitation d'un supérieur autorisé, en dehors ou en sus des heures régulières est considéré comme du temps travaillé et rémunéré comme tel.

10.09 Le présent paragraphe s'applique au policier rémunéré conformément aux articles XX et XXI de la convention collective dans la mesure prévue ci-après :

- a) Le policier absent sept jours consécutifs ou moins est réputé continuer de travailler selon son programme et ses heures régulières de travail.

Dans le cas d'une absence pour maladie, le policier rappelé en devoir durant ses heures régulières de travail, voit le temps fait, crédité du nombre d'heures déduites de sa banque en maladie sans aucun minimum applicable.

Le policier rappelé en devoir en dehors de ses heures régulières de travail a le choix suivant :

1. Faire débiter sa banque en maladie d'une journée et recevoir une rémunération conforme au minimum applicable.
2. Faire créditer sa banque en maladie d'un nombre d'heures équivalent à la durée du rappel en devoir jusqu'à concurrence du nombre maximum d'heures nettes prévues à son horaire de travail. Le cas échéant, il reçoit le paiement de l'excédent des heures travaillées au taux du temps supplémentaire.

Le policier rappelé en devoir le jour d'un congé hebdomadaire reçoit la rémunération prévue pour cette occasion.

- b) Le policier absent pour plus de sept jours consécutifs est réputé travailler sur la deuxième relève et du lundi au vendredi inclusivement.

Le policier rappelé en devoir sur la deuxième relève voit le temps fait crédité du nombre d'heures déduites de sa banque en maladie sans aucun minimum applicable.

Le policier rappelé en devoir en dehors des heures régulières de la deuxième relève a le choix suivant :

1. Faire débiter sa banque en maladie d'une journée et recevoir une rémunération conforme au minimum applicable.
2. Faire créditer sa banque en maladie d'un nombre d'heures équivalent à la durée du rappel en devoir jusqu'à concurrence du nombre maximum d'heures nettes prévues à son horaire de travail. Le cas échéant, il reçoit le paiement de l'excédent des heures travaillées au taux du temps supplémentaire.

Tout travail exécuté en dehors ou en sus des programmes et des heures régulières ci-dessus mentionnées est soumis à l'application du présent article.

- 10.10 À l'occasion d'un accident de travail, le policier qui doit se rendre à l'urgence est payé au taux du temps supplémentaire une fois sa journée terminée, jusqu'à un maximum de quatre (4) heures. Dans l'éventualité où le policier doit compléter ses rapports au-delà de sa présence à l'hôpital, il est rémunéré pour le temps fait, tel que prévu à la convention collective. La présente disposition ne s'applique pas au policier qui est hospitalisé.

- 11.00 a) Le travail effectué à la cour en dehors des heures régulières du policier, est rémunéré à raison d'une fois et demie son taux horaire régulier.

Le taux horaire régulier aux fins du présent article est calculé en divisant le traitement individuel par 1 820.

Le policier a droit à une rémunération au taux prévu au présent article pour un minimum de quatre heures lorsqu'il est convoqué en dehors de ses heures régulières :

1. À témoigner, par suite d'actes résultant de l'exercice de ses fonctions comme policier ou agent de la paix;
2. Au bureau des réclamations ou au Contentieux de la Ville de Montréal.

Le travail accompli en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe 11.00 peut être soumis aux dispositions des alinéas 1 et 3 du sous-paragraphe b) du paragraphe 10.00 et de l'alinéa 1 du sous-paragraphe c) du paragraphe 10.00.

- b) Le policier appelé à témoigner par suite d'actes résultant de l'exercice de ses fonctions, comme policier ou agent de la paix, lorsque son intervention est survenue alors qu'il était à l'emploi d'un autre Service de police au Canada, est libéré sans perte de traitement.
- c) Le policier poursuivi en justice et convoqué à la Cour en dehors de ses heures régulières par suite d'actes résultant de l'exercice de ses fonctions comme policier ou agent de la paix, reçoit la rémunération prévue au présent article.

- 11.01 Le policier doit se rapporter à l'endroit de sa convocation à l'heure indiquée et le calcul des heures commence à compter de l'heure où il s'y rapporte ou de celle où il se présente à quel qu'autre endroit pour les besoins de la cause et se termine à l'heure où sa présence n'est plus requise.

Toutefois, lorsque l'heure de convocation du contrevenant est connue, le policier est assigné à la même heure.

- 11.02 Le policier doit se rapporter à l'agent de liaison à son arrivée et son départ de la Cour. Lorsqu'il n'y a pas d'agent de liaison, l'officier supérieur du policier autorise le temps de cour.

- 11.03 Le policier de la deuxième relève, appelé aux endroits désignés dans les paragraphes 11.00 et 11.04 immédiatement avant et après ses heures de travail, a droit au temps consacré à cette activité payé au taux prévu dans le sous-paragraphe a) du paragraphe 11.00.

Pour les fins du présent paragraphe, ce temps comprend le temps requis pour le déplacement du policier, soit avant, soit après ses heures de travail, du moment où il doit se rapporter au poste pour se rendre à l'endroit désigné ou vice-versa.

- 11.04 Le policier convoqué à la Cour en dehors de ses heures régulières de travail hors du territoire de la Ville de Montréal sauf à Longueuil et Laval, est automatiquement assigné sur la relève coïncidant avec les heures de sa convocation. Il a droit au temps nécessaire pour se rendre à l'endroit de celle-ci et en revenir, ainsi qu'au transport à partir de son unité. Tout temps excédant sa journée régulière de travail est rémunéré au taux prévu dans le sous-paragraphe a) du paragraphe 11.00.

Le policier tenu de voyager la veille ou le lendemain de sa convocation en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré au taux du temps supplémentaire prévu dans le sous-paragraphe a) du paragraphe 11.00 pour un minimum de quatre heures. S'il est en congé hebdomadaire ou annuel, il a le droit d'en faire changer la date selon la procédure prévue dans le paragraphe 11.05.

- 11.05 a) Le policier convoqué aux endroits désignés dans les paragraphes 11.00 et 11.04 le jour de son congé hebdomadaire ou annuel a le droit d'en faire changer la date.
- b) Le policier qui ne fait pas changer son congé hebdomadaire est payé selon le taux établi dans le sous-paragraphe a) du paragraphe 11.00 et pour un minimum de quatre heures.
- c) Le policier convoqué aux endroits désignés dans les paragraphes 11.00 et 11.04 le jour d'un congé annuel doit, dès qu'il reçoit sa convocation en aviser son officier supérieur. Si la convocation est maintenue, il est rémunéré selon le taux prévu dans le sous-paragraphe a) du paragraphe 11.00 pour au moins l'équivalent de sa journée régulière de travail tel qu'établi dans le paragraphe 4.04.
- d) Pour les seules fins du présent paragraphe, les congés hebdomadaires immédiatement avant et après la période de congés annuels sont considérés comme faisant partie de la période de congés annuels.
- e) L'employée qui est en congé de maternité selon paragraphe **36.01** et qui est convoquée aux endroits désignés dans les paragraphes 11.00 et 11.04 doit, dès qu'elle reçoit sa convocation, en aviser son officier supérieur. Si la convocation est maintenue, elle est rémunérée selon le taux prévu dans le paragraphe 11.08.

- 11.06 Le policier convoqué à plus d'un endroit prévu dans les paragraphes 11.00 et 11.04, le même jour, hors de ses heures régulières de travail ou lorsqu'il est en congé hebdomadaire ou annuel est rémunéré comme suit :

- a) Convocations simultanées :

Le policier est rémunéré pour le temps consacré à ces activités, toutefois il a droit à un seul minimum.

b) Convocations à des heures différentes :

Le policier est rémunéré pour le temps consacré à ces activités, toutefois il a droit à un minimum pour chaque convocation si le délai entre la fin d'une comparution et la convocation suivante est de 60 minutes ou plus. Si ce délai est de moins de 60 minutes, le temps écoulé entre la fin d'une comparution et la convocation suivante est considéré comme du temps travaillé et rémunéré selon le taux prévu dans le sous-paragraphe a) du paragraphe 11.00.

c) Annulation de convocation :

Dans le cas où la convocation à la Cour est annulée et que le policier en est avisé 36 heures ou moins de l'heure de la convocation, ce dernier reçoit le minimum applicable sauf si le motif de l'annulation est relié à une action concertée ou si l'annulation de la convocation est faite en application du sous-paragraphe c) du paragraphe 11.05.

11.07 Le présent article s'applique au policier rémunéré conformément aux articles XX et XXI de la convention collective dans la mesure prévue ci-après.

a) Le policier absent sept jours consécutifs ou moins est réputé continuer de travailler selon son programme et ses heures régulières de travail.

Dans le cas d'une absence pour maladie, le policier convoqué à la cour durant ses heures régulières de travail voit le temps fait crédité du nombre d'heures déduites de sa banque en maladie sans aucun minimum applicable.

Le policier convoqué à la Cour en dehors de ses heures régulières de travail a le choix suivant :

1. Faire débiter sa banque en maladie d'une journée et recevoir une rémunération conforme au minimum applicable.
2. Faire créditer sa banque en maladie d'un nombre d'heures équivalent à la durée de la convocation à la cour jusqu'à concurrence du nombre maximum d'heures nettes prévues à son horaire de travail. Le cas échéant, il reçoit le paiement de l'excédent des heures travaillées selon le taux prévu dans le sous-paragraphe a) du paragraphe 11.00 du présent article.

Le policier convoqué à la Cour le jour d'un congé hebdomadaire reçoit la rémunération prévue pour cette occasion.

b) Le policier absent pour plus de sept jours consécutifs est réputé travailler sur la deuxième relève et du lundi au vendredi inclusivement.

Le policier convoqué à la Cour sur la deuxième relève voit le temps fait, crédité du nombre d'heures déduites de sa banque en maladie sans aucun minimum applicable.

Le policier convoqué à la Cour en dehors des heures régulières de la deuxième relève a le choix suivant :

1. Faire débiter sa banque en maladie d'une journée et recevoir une rémunération conforme au minimum applicable.
2. Faire créditer sa banque en maladie d'un nombre d'heures équivalant à la durée de la convocation à la cour jusqu'à concurrence du nombre maximum d'heures nettes prévues à son horaire de travail. Le cas échéant, il reçoit le paiement de l'excédent des heures travaillées selon le taux prévu dans le sous-paragraphe a) du paragraphe 11.00.

Le policier convoqué à la cour un samedi ou un dimanche reçoit le paiement du temps supplémentaire prévu lors d'un congé hebdomadaire.

11.08 L'ex-policier, le policier libéré en vertu de l'article XVI de la convention collective, en congé sans solde en vertu du paragraphe 35.04, en congé à traitement différé en vertu du paragraphe 35.05 en congé parental en vertu de l'article XXXVI, en congé préretraite en vertu de l'Annexe L et de l'entente relative à la liquidation de la Banque pré-retraite, sous le coup d'une suspension disciplinaire ou administrative, la policière absente pour congé de maternité, congé post-maternité sans solde ou parental ainsi que le réserviste convoqué aux endroits prévus dans les paragraphes 11.00 et 11.04, en vertu de la *Loi sur la police* ou en vertu du Règlement sur la discipline interne des policiers de la Ville de Montréal reçoit un minimum de quatre heures selon le taux horaire régulier pour la fonction qu'il occupait lors de leur départ, mais au salaire prévu à la date de leur comparution. Tout temps dépassant ce minimum est rémunéré au même taux.

Sont exclus de l'application du présent paragraphe les policiers suspendus disciplinairement ou administrativement.

- 12.00 Il est toujours loisible au Directeur ou en son absence, à son remplaçant désigné, de déclarer un état d'urgence pour une période limitée. Le Directeur ou, en son absence, son remplaçant désigné, a alors le droit, durant cette période, de changer les heures de travail, de garder en devoir le policier en dehors de ses heures régulières, de changer, s'il y a lieu, toute période de vacances, de faire travailler le policier durant les jours de congé hebdomadaire avec rémunération équivalente à sa journée régulière de travail, et cela, durant toute la période d'urgence. Tout travail supplémentaire, durant cette période d'urgence, est rémunéré suivant le taux établi pour le travail supplémentaire. Les journées d'élections municipales, provinciales et fédérales sont des périodes d'urgence.
- 12.01 L'officier en service dans un poste de quartier ou dans toute autre unité a droit, suivant les directives qu'il reçoit de ses supérieurs, de garder en service le policier à la fin de ses heures régulières de travail pour une situation qu'il juge urgente. Dans ce cas, le policier est rémunéré au taux du temps supplémentaire pour le travail fait.

- 13.00 Aux fins du présent article, une formation est constituée d'une période de temps qui comprend les cours de formation de même que le temps de déplacement selon ce qui est prévu dans le deuxième alinéa du présent paragraphe et les travaux hors classe selon ce qui est prévu dans le troisième alinéa du présent paragraphe, même s'ils sont effectués en dehors des heures de cours et sans égard au fait qu'ils précèdent ou suivent les heures de cours.

Lorsque ces cours sont donnés à l'extérieur du territoire de la Ville de Montréal, le policier a droit au paiement de son temps de déplacement au début et à la fin du cours, et à chaque fin de semaine si le cours dure plus d'une semaine, à raison d'un minimum de deux heures au taux du temps supplémentaire, payables ou cumulables à son choix.

Sous réserve des dispositions de l'Annexe W, relative à la Charte sur les heures excédentaires en formation, les travaux hors classe de même que le temps qui y est consacré sont déterminés en fonction des normes, programmes, plans, syllabus, politiques ou autres établis par le Service ou par l'institution accréditée pour donner la formation et en tenant compte des modifications qui y sont apportées de temps à autre.

Un policier est réputé être au travail durant toute formation exigée par le Service. La formation constitue alors une période de travail au sens de la convention collective et, le cas échéant, le policier est considéré comme étant en devoir durant toute la période de formation.

Une formation est réputée exigée par le Service lorsque le policier est invité ou convoqué par le Service à recevoir ladite formation ou lorsqu'il s'agit d'une formation requise par règlement adopté en vertu de l'article 116 de la *Loi sur la police* et qui porte sur les matières ci-après mentionnées : *Processus d'enquête* et *Activité d'intégration en enquête policière* ou tout autre titre ou nom couvrant ces deux matières en cas de modifications; le présent alinéa s'applique lorsque la formation est donnée par le Service ou par une institution accréditée pour la donner.

- 13.01 Dans tous les cas où un policier est invité ou convoqué par le Service à recevoir une formation, les heures et le programme de travail du policier sont ajustés de façon à ce qu'ils correspondent aux heures et aux jours ouvrables de l'institution d'enseignement ou ceux établis par le Service. Les congés qui surviennent durant la période de formation sont considérés comme constituant une journée accumulée au sens de la convention collective. Le congé est alors pris après entente avec l'Employeur. Dans tous les cas, ce congé doit être pris à l'intérieur de la même année civile, à défaut de quoi, le congé est payé à la fin de ladite année civile. Cette règle ne s'applique pas lorsqu'il s'agit d'une formation donnée au cours du mois de décembre. Le cas échéant, le congé est pris à l'intérieur du cycle de travail en cours ou au cours du cycle de travail suivant. Sauf dans le cas prévu dans le 1^{er} alinéa du paragraphe 6.00 à l'égard du policier de la première relève, à son retour, le policier réintègre sa relève régulière et ses congés sont agencés, s'il y a lieu, afin de respecter intégralement son programme de travail.

De plus, lorsque la formation est d'une durée inférieure aux heures régulières de travail du policier selon ses programme et horaire habituels, l'horaire du policier est réputé être celui des heures de formation et aucune remise de temps ne peut être exigée par l'Employeur sauf lorsque la formation se termine alors qu'il reste quatre heures ou plus à sa journée régulière de travail auquel cas, le policier est tenu de retourner à son unité de travail.

Tout policier invité ou convoqué à recevoir une formation est avisé dans un délai d'au moins 7 jours avant la date prévue pour cette formation, sauf dans le cas où le Service est informé dans un délai moindre de la disponibilité de l'institution d'enseignement à donner suite à l'inscription. À défaut, le policier n'est pas tenu d'y assister.

13.02 Le policier qui désire recevoir une formation à sa seule initiative aux fins de son avancement personnel, soit en vue d'une promotion, soit en vue d'une affectation à une autre fonction, le fait en dehors de ses heures régulières de travail. Cette formation, lorsqu'elle est donnée par le Service, est agencée de telle sorte que les policiers de différentes relèves puissent les recevoir.

13.03 Les préalables définis par le Directeur du Service pour l'occupation des diverses fonctions du Service sont affichés lors de la création des nouvelles fonctions ou lors de modifications aux préalables des fonctions policières actuelles.

Ils ne peuvent être révisés qu'en avril de chaque année afin de permettre aux policiers de s'inscrire au cours du mois de septembre suivant.

13.04 Tous les frais réclamés pour toute formation exigée par le Service sont remboursés au policier à 100 %.

Dans tous les cas où il s'agit d'une formation reçue à la seule initiative du policier et pour les fins de son avancement personnel en vue soit d'une promotion, soit d'une affectation à une autre fonction, les frais de scolarité sont remboursés au policier à 100%. Pour être éligible au remboursement, le policier doit suivre le cours sur son propre temps et le réussir.

Malgré le deuxième alinéa du présent paragraphe, tous les frais réclamés par une institution d'enseignement pour les cours de *Droit pénal appliqué à l'enquête policière*, *Éléments d'éthique appliqué* et *Analyse criminologique en enquête policière* sont remboursés par le service à 100%. Pour être éligible au remboursement, le policier doit suivre ces cours sur son temps et les réussir.

13.05 Le policier qui ne détient pas la fonction d'agent de quartier et qui est assigné dans cette fonction doit avoir les prérequis et la formation pour occuper la fonction. À défaut, l'Employeur doit lui donner une mise à niveau avant le début de son assignation.

CONSTABLE PAIR

- 13.06 Un nouveau programme appelé « *programme d'accueil et d'intégration de la recrue (PAIR)* » est institué afin de permettre l'encadrement des policiers nouvellement embauchés ou de ceux qui se joignent aux deux unités spécialisées mentionnées aux présentes, le tout aux conditions ci-après établies.

NOUVELLE TÂCHE

- 13.07 De nouvelles tâches dites d'accompagnement sont créées à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, en remplacement de la fonction d'agent senior.
- 13.08 Ces tâches ne constituent pas une « fonction » au sens où on l'entend généralement dans la convention collective.
- 13.09 Ces tâches sont effectuées par des constables désignés pour agir à ce titre selon ce qui est prévu ci-après.
- 13.10 Pour fins de commodité, le constable qui effectue les tâches d'accompagnement est désigné sous le titre de constable PAIR.
- 13.11 Un constable PAIR est désigné dans les tous les PDQ, la section Métro et dans deux unités spécialisées : le Groupe tactique d'intervention (GTI) et la section de la surveillance physique.
- 13.12 Le programme PAIR ne s'applique qu'aux seules unités spécialisées mentionnées dans le paragraphe 13.11.
- 13.13 Il peut cependant y avoir plus d'un constable PAIR au sein de tout groupe de travail dans un PDQ, dans la section Métro et dans les deux susdites unités spécialisées.
- 13.14 Le Service désigne un constable PAIR à l'égard de chaque policier nouvellement embauché, soit comme constable permanent, soit comme constable auxiliaire permanent.
- 13.15 Le Service désigne également un constable PAIR à l'égard de tout policier nouvellement muté dans l'une ou l'autre des deux unités spécialisées mentionnées aux présentes : le GTI et la section de la surveillance physique.

ACCOMPAGNEMENT

- 13.16 Le constable PAIR accompagne le policier nouvellement embauché qui est affecté dans le PDQ ou dans l'unité Métro, auquel il est rattaché.
- 13.17 Le constable PAIR accompagne également dans l'unité spécialisée à laquelle il est rattaché, le policier nouvellement muté à son unité.

- 13.18 Durant toute la période d'accompagnement, le constable PAIR agit à l'endroit du policier qu'il accompagne, à titre de mentor ; il conseille ce policier, lui donne les explications et les conseils appropriés, l'accompagne dans son travail, et constitue à son endroit la personne ressource ; il participe également à son évaluation et complète la documentation requise en vertu du programme PAIR.
- 13.19 La période d'accompagnement d'un policier dans un PDQ ou dans l'unité Métro, est fixée à un minimum de 15 semaines.
- 13.20 La période d'accompagnement d'un policier muté dans l'une ou l'autre des deux unités spécialisées mentionnées aux présentes est fixée à 26 semaines.
- 13.21 Sauf lorsque sa disponibilité ne le permet pas, une période d'accompagnement est assurée par le même constable PAIR.

SALAIRES, GRADES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- 13.22 Le grade attaché à la fonction de constable PAIR est celui de constable.
- 13.23 Le constable 1^{ière} classe qui agit comme constable PAIR reçoit une prime égale à 6% de son salaire et celle-ci lui est payée pendant l'accompagnement ; le constable PAIR a droit le cas échéant, au paiement de toutes autres primes payables en vertu des dispositions de la convention collective (prime de spécialité, prime de métropole, boni d'ancienneté, prime de niveau de service, etc.) et celles-ci sont calculées pendant ladite période, de la même manière que si le salaire du constable PAIR était fixé à 106 % du salaire du constable première classe ;

Lorsque le constable PAIR n'est pas un constable 1^{ière} classe, il reçoit lui aussi une prime égale à 6 % du salaire du constable 1^{ière} classe et celle-ci lui est payée pendant l'accompagnement ; le cas échéant, ce constable a droit également au paiement de toutes autres primes payables en vertu de la convention collective (prime de spécialité, prime de métropole, boni d'ancienneté, prime de niveau de service, etc.) mais contrairement au constable 1^{ière} classe, les primes sont calculées en fonction de la classe qui lui est reconnue, auxquelles s'ajoute, une fois ce calcul effectué, la prime de 6 % du salaire première classe ;

La prime de 6% payable au constable PAIR n'est pas intégrée au salaire aux fins du régime de retraite et du paiement de la cotisation requise ;

- 13.24 Lorsque le constable PAIR effectue ses tâches d'accompagnement en temps supplémentaire, le taux du temps supplémentaire qui lui est payable est fixé en fonction d'un salaire qui inclut la prime visée dans le paragraphe 13.23 ;
- 13.25 Tout constable ayant **un (1) an** et plus de service **à titre de policier permanent et ayant complété sa période de probation** peut être désigné pour agir comme constable PAIR ;
- 13.26 À mérite et à compétence relativement égaux, le constable PAIR est choisi en fonction de son ancienneté générale ; les qualités et aptitudes recherchées sont les suivantes :

- Capacité d'écoute et habileté dans la communication des messages et des conseils à donner ;
- Attitude d'ouverture envers la recrue ;
- Patience et acceptation du rythme de la recrue dans son apprentissage ;
- Capacité d'objectivité dans l'évaluation de la recrue ;
- Rigueur dans l'accomplissement des tâches d'accompagnateur ;
- Intérêt à l'égard des tâches d'accompagnateur ;

13.27 Malgré la réussite du processus de sélection, la désignation de l'agent PAIR demeure assujettie à sa disponibilité, pour l'ensemble de la période d'accompagnement, lorsque le travail d'accompagnateur est requis ;

13.28 Lorsque le constable PAIR est aussi un agent senior en application des dispositions de la lettre d'entente « Agents Séniors », son salaire est alors majoré à 106 % du salaire du constable 1^{ère} classe pendant l'accompagnement et les dispositions du paragraphe 13.23 s'appliquent en les adaptant ; la majoration du salaire de 103 % à 106 % n'est toutefois pas intégrée au salaire aux fins du régime de retraite et du paiement de la cotisation requise.

SERGEN-T-DÉTECTIVE PAIR

13.29 **Un programme PAIR est institué dans les centres d'enquêtes afin d'encadrer les sergents-détectives nouvellement promus.**

13.30 **Le sergent-détective qui effectue les tâches d'accompagnement est désigné sous le titre de sergent-détective PAIR.**

13.31 **Le sergent-détective qui agit comme PAIR reçoit une prime égale à 6% de son salaire et celle-ci est payée pendant l'accompagnement; le sergent-détective PAIR a droit, le cas échéant, au paiement de toutes autres primes payables en vertu des dispositions de la convention collective (prime de métropole, boni d'ancienneté, prime de niveau de service, etc.)**

13.32 **La prime de 6% payable au sergent-détective PAIR n'est pas intégrée au salaire aux fins du régime de retraite et du paiement de la cotisation requise.**

13.33 **Tout sergent détective ayant 1 an et plus de service et ayant complété sa période de probation à titre de sergent-détective peut être désigné pour agir comme sergent-détective PAIR.**

13.34 **Les paragraphes 13.07 à 13.09, 13.13, 13.14, 13.18, 13.19, 13.21, 13.24, 13.26 et 13.27 s'appliquent au sergent-détective PAIR en y faisant les adaptations nécessaires.**

- 14.00 Le policier a droit au remboursement des déboursés nécessités par son travail, sur production de pièces justificatives et après approbation du Directeur. Sur demande, le policier a une avance pour tels déboursés.
- 14.01** Tous les frais raisonnables exigés par un médecin pour compléter un formulaire médical ou remplir un billet médical requis par l'employeur ou la SAAQ sont remboursés par l'Employeur. **Lorsqu'un médecin réfère un policier à un professionnel de la santé, afin de compléter le formulaire médical de la SAAQ, les frais raisonnables exigés pour compléter ladite section sont également remboursés par l'Employeur.**
- 14.02** Lorsque le policier est autorisé à utiliser son propre véhicule en lien avec l'exécution du travail pour se déplacer à l'extérieur du territoire couvert par le SPVM ou à séjourner à l'extérieur, le montant des frais remboursés au policier pour les déplacements, l'hébergement et les repas sont ceux indiqués à la Directive concernant les « Déplacements à la demande de l'employeur et dépenses afférentes (Directive) », portant le numéro C-RF-SFIN-D-21-001 ainsi que toute modification éventuelle (ci-après « Directive ») s'applique.

Dans tous les cas, les policiers qui doivent séjourner à l'hôtel ont droit à une chambre individuelle.

La Directive ne s'applique pas pour toutes les activités, incluant le transport, reliées au temps à la Cour et couvertes par l'article XI de la convention collective.

15.00 Le policier peut bénéficier d'une absence dans les cas suivants :

- a) À l'occasion de son mariage : trois jours sans perte de traitement et deux jours sans traitement.
- b) À l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, du père, de la mère : le jour du mariage, sans traitement.
- c) À l'occasion du décès du conjoint, d'un enfant : quatre jours sans perte de traitement et une journée sans traitement.
- d) À l'occasion du décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur : trois jours sans perte de traitement et une journée sans traitement.
- e) À l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, de l'oncle, de la tante, du beau-frère, de la belle-sœur, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru, d'un petit enfant, du père, de la mère, de la sœur, du frère, du grand-père ou de la grand-mère du conjoint : le jour des funérailles, sans traitement; cependant si le défunt habitait sous le même toit que le policier : trois jours, sans traitement;
- f) À l'occasion de la naissance, de l'adoption ou de l'ordonnance de placement en vue d'adoption d'un enfant : trois jours sans perte de traitement et trois jours sans traitement.
- g) Dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de 80 kilomètres du territoire de la Ville de Montréal, il a droit à un jour additionnel, sans traitement.

- 15.01
- a) Ces absences ne sont pas accordées si elles coïncident avec un autre congé prévu à la convention collective et dans tous les cas, le policier doit prévenir son supérieur immédiat de son départ.
 - b) Les jours d'absences prévus dans les sous-paragraphe c) d) et e) du paragraphe 15.00 sont pris au choix du policier, à compter du décès et jusqu'au jour des funérailles inclusivement. Ce dernier peut prendre l'une de ces journées le jour de la mise en terre ou de l'incinération si celui-ci ne coïncide pas avec la période ci-dessus mentionnée.
 - c) Les jours d'absences prévus dans le sous-paragraphe f) du paragraphe 15.00 sont pris au choix du policier entre la date de la naissance ou de l'adoption et le quinzième jour qui suit l'arrivée de l'enfant à la résidence.
 - d) Les jours prévus dans les sous-paragraphe a) et f) du paragraphe 15.00, peuvent être pris à compter du 3e jour précédant la date de l'événement.

15.02 Aux fins du présent article :

- a) conjoint signifie la personne qui correspond à la définition prévue à la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q. C.N.1) de même que le conjoint de même sexe du policier qui vit maritalement avec ce dernier depuis au moins un an;
- b) enfant du policier comprend l'enfant d'un conjoint dont celui-ci est à la date de l'événement :
 - 1. Marié au policier et cohabite avec lui; ou
 - 2. Vit maritalement avec le policier qu'il soit de sexe différent ou de même sexe et réside avec lui depuis au moins deux ans; ou
 - 3. Vit maritalement avec le policier depuis 1 an si un enfant est né ou à naître de cette union.
- c) la valeur d'une journée nette équivaut à 7 h 30 pour le policier assujetti au programme de travail 21.14:35, à 10 h 30 pour celui assujetti aux programmes de travail 15.20:35, à 11 h pour celui assujetti au programme de travail 14.21:35 et à 9h00 pour celui assujetti au programme de travail 35.35:70.

15.03 Sauf pour les absences sans perte de traitement et les congés prévus dans le paragraphe 36.01, les jours ou heures nettes d'absences sont déduits du crédit en maladie du policier conformément aux dispositions de l'article XXI en autant que le policier possède un crédit de jours en maladie suffisant : à défaut de crédit de jours en maladie, ces absences sont sans rémunération. Le policier peut aussi utiliser tout autre congé prévu à la présente convention en lieu et place de son crédit en maladie.

16.00 Les officiers élus de la Fraternité et les policiers désignés par celle-ci, jusqu'à concurrence de onze, sont libérés pour la durée de leur mandat ou engagement respectif aux conditions suivantes :

- a) L'Employeur paie au policier son traitement à chaque période de paie;
- b) L'Employeur prélève du chèque de paie du policier libéré sa cotisation au régime de rentes des policiers et policières de la Ville de Montréal;
- c) La période de temps durant laquelle le policier est libéré compte parmi ses années de service aux fins du régime de rentes et d'ancienneté;
- d) Le policier libéré conserve ses droits à l'indemnité au décès, et les privilèges de la présente convention;
- e) Le policier libéré continue d'accumuler à son crédit les heures de maladie auxquelles il a droit;
- f) Sur présentation d'un compte, la Fraternité s'engage à rembourser à l'Employeur les sommes suivantes, sauf 700 jours ouvrables et la totalité des jours ouvrables, soit : 227,5 pour le policier occupant le poste de Président :
 - 1. Le traitement du policier libéré;
 - 2. La cotisation de l'Employeur au régime de rentes des policiers et policières de la Ville de Montréal;
 - 3. Au cours du mois de mai de chaque année, un montant d'argent représentant le nombre d'heures de maladie accumulées par le policier libéré au cours de l'année discale précédente

Le taux des jours ouvrables ci-dessus mentionné est établi sur la moyenne des taux applicables à chacun des policiers libérés. Ceux-ci, pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme ayant 227,5 jours ouvrables par année.

- g) L'année de sa libération ou de la fin de celle-ci, l'Employeur et la Fraternité ou l'A.B.R.P.P.V.M. ou la Caisse d'économie Desjardins des policiers et policières de la Ville de Montréal, selon le cas, assument respectivement en faveur du policier libéré en vertu du présent paragraphe et du paragraphe 16.02 ou assigné suivant le sous-paragraphe b) du paragraphe 16.01, au prorata du temps travaillé pour l'un ou l'autre au cours de l'année civile, les congés annuels auxquels il a droit et qu'il prend à la date de son choix aux cours de celle-ci.

16.01 a) Pour les fins du présent paragraphe, « Association » signifie Association de bienfaisance et de retraite des policiers et policières de la Ville de Montréal. Le

Directeur du Service accorde aux administrateurs et officiers élus de l'Association, sans retenue de traitement, les congés nécessaires pour assister aux assemblées régulières et spéciales du conseil d'administration de l'Association ainsi qu'aux délégations exigées pour les besoins de l'administration de l'Association, sur demande écrite de son président.

- b) Le Directeur du Service assigne à l'Association les policiers qui ont été élus aux postes de président, vice-président, secrétaire, trésorier, assistant-secrétaire et assistant-trésorier et ce, pour la durée de leur mandat. Les noms des policiers qui ont été élus à ces postes lui sont communiqués par le président de l'Association.
- c) Sur présentation d'une facture mensuelle à cet effet, l'Association rembourse à la Ville de Montréal les montants payés par cette dernière, au titre du traitement ou autrement, aux officiers de l'Association mentionnés à l'alinéa précédent de même qu'aux autres administrateurs et officiers de l'Association auxquels des congés ont été accordés, ainsi que prévu ci-dessus.
- d) Le policier appelé par l'Association à remplir une fonction élective demeure un salarié de la Ville de Montréal et conserve tous ses droits et privilèges pendant la durée de son mandat.

16.02 Un maximum de trois (3) policiers sont libérés à la Caisse d'économie Desjardins des policiers et policières de la Ville de Montréal aux conditions et suivant les modalités prévues dans le paragraphe 16.00. Cependant, sur présentation d'un compte, la Caisse d'économie rembourse à l'Employeur toutes les sommes prévues dans les paragraphes 1 à 3 de l'alinéa 1 du sous-paragraphe f) du paragraphe 16.00.

16.03 La Fraternité garantit à l'Employeur le paiement des sommes remboursables par la Caisse d'économie Desjardins des policiers et policières de la Ville de Montréal et de l'Association.

16.04 Le policier, à l'expiration de la période de libération ou d'assignation, réintègre sa fonction et reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans cette fonction.

Si le policier choisit de ne pas déplacer celui qui, entre-temps, a été muté à sa fonction, il bénéficie d'une priorité pour être muté à celle-ci lors de la prochaine vacance.

16.05 Sur avis de la Fraternité communiqué au Service des ressources humaines, le délégué et le représentant des grades peuvent à chaque année, s'absenter pour participer aux activités syndicales de celle-ci, sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un nombre d'heures nettes équivalant à cinq journées de travail. Ces heures peuvent être prises consécutivement ou en partie. Au-delà des heures ci-dessus mentionnées, le policier anticipe le temps nécessaire qu'il remet de la façon prévue dans le paragraphe 19.02.

Sur avis de la Fraternité communiqué au Service des ressources humaines, le moniteur peut, à chaque année et sous réserve d'un maximum de 164 jours par année pour l'ensemble des moniteurs, s'absenter pour participer aux activités syndicales de la Fraternité sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un nombre d'heures nettes équivalant à deux journées de

travail. Ces heures peuvent être prises consécutivement ou en partie. Au-delà des heures ci-dessus mentionnées, le policier anticipe le temps nécessaire qu'il remet de la façon prévue dans le paragraphe 19.02.

Le moniteur, le délégué, le représentant des grades et la représentante de la condition féminine peuvent également s'absenter sans perte de traitement pour la journée paritaire en santé et sécurité au travail.

Aux fins du présent paragraphe, la valeur d'une journée nette équivaut à 7 h 30 pour le policier assujetti au programme de travail 21.14:35, à 10 h 30 pour celui assujetti aux programmes de travail 15.20:35, à 11 h pour celui assujetti au programme de travail 14.21:35, à 9 h pour celui assujetti au programme de travail 35.35:70, à **7 h 30 pour le programme 19.16 :35 en ce qui a trait aux quarts de travail en semaine ainsi que 11 h 15 pour les quarts de travail de fin de semaine, 7 h 45 pour le programme 18.17 :35 en ce qui a trait aux quarts de travail du lundi au jeudi ainsi que 10 h 45 du vendredi au dimanche.**

- 16.06 Le policier membre de la Symphonie vocale est libéré sans perte de traitement pour chanter aux funérailles d'un confrère décédé dans l'exercice de ses fonctions.

Le Service accordera le temps nécessaire à un maximum de huit policiers qui seraient normalement en devoir sur la deuxième relève le jour, lors des funérailles d'un policier actif.

17.00 Selon le nombre d'années de service complétées au 31 décembre de l'année précédente, le policier bénéficie du congé annuel payé suivant calculé à raison de :

- 7.5 heures nettes par jour pour celui assujetti au programme de travail 21.14 :35;
- 10.5 heures nettes par jour pour celui assujetti au programme 15.20:35;
- 11.25 heures nettes par jour pour celui assujetti au programme de travail 14.21:35;
- 9 heures nettes par jour pour celui assujetti au programme de travail 35.35:70;
- **7.5 heures nettes par jour en ce qui a trait au quart de travail en semaine pour celui assujetti au programme de travail 19.16:35 ;**
- **11.25 heures nettes par jour en ce qui a trait au quart de travail de fin de semaine pour celui assujetti au programme de travail 19.16:35 ;**
- **7.75 heures nettes par jour en ce qui a trait au quart de travail du lundi au jeudi pour celui assujetti au programme de travail 18.17:35 ;**
- **10.75 heures nettes par jour en ce qui a trait au quart de travail du vendredi au dimanche pour celui assujetti au programme de travail 18.17:35.**

Années de service	Heures nettes
1	127.5 heures
3	150 heures
8	180 heures
10	187.5 heures
15	195 heures
17	202.5 heures
18	210 heures
19	217.5 heures
20	225 heures
25	232.5 heures
30	247.5 heures

17.01 Celui qui, au 31 décembre de l'année précédente, n'a pas complété une année de service, bénéficie d'un douzième (1/12) du nombre d'heures nettes prévues dans le paragraphe 17.00, pour un policier ayant une année de service par mois complet de service.

17.02 a) Celui dont l'emploi prend fin, bénéficie s'il ne s'en est pas déjà prévalu autrement, du paiement du nombre de jours ou d'heures nettes auquel il avait droit au 31 décembre de l'année précédente, augmenté du nombre proportionnel de jours ou d'heures nettes que lui accorde le nombre de mois de service complétés depuis ce 31 décembre.

b) **Le policier absent par suite d'une lésion ou d'une maladie professionnelle depuis plus d'une année au moment de sa mise à la retraite pour cette cause, se voit créditer et payer des congés annuels ou fériés pour un maximum d'une année.**

17.03 a) Au 1^{er} janvier de chaque année, pour tenir lieu de congés usuels payés à l'occasion des jours fériés, à l'exception de la fête nationale, le policier assujetti au programme 21.14:35 a droit à 101,25 heures nettes de congés. Cependant, de ce nombre 71,25 heures nettes sont utilisées pour compléter les 227,5 jours de travail prévus à son régime de travail. Le calcul se fait à raison de 7,5 heures nettes par jour.

Le paragraphe précédent s'applique également à tous les autres horaires de travail prévus à la présente convention collective.

b) Le congé de la Fête nationale doit être accordé selon les dispositions de la *Loi sur la Fête nationale*. Dans le cas où, pour des besoins opérationnels, il est impossible au Service d'accorder ledit congé le jour de la *Fête nationale* ou le jour ouvrable précédant ou suivant la fête, selon le programme de travail du policier, ce dernier doit avant le 15 novembre de l'année courante, opter soit pour le paiement d'une journée régulière de travail, soit pour un congé compensatoire, soit pour le transfert de ce congé dans sa banque de préretraite, sans pour autant que le maximum prévu de 195 heures soit augmenté, le tout sous réserve des dispositions de la lettre d'entente relative à la liquidation de la Banque pré-retraite. Cette disposition s'applique également dans le cas où le policier est en congé annuel le jour de la *Fête nationale* et le jour ouvrable précédant ou suivant la fête.

c) L'année de son entrée en service, de même que l'année de son départ, le policier n'a droit selon le cas qu'à un douzième (1/12) du nombre d'heures nettes de congés par mois de service complet prévu dans le sous-paragraphe a) du paragraphe 17.03.

d) Le policier bénéficie de tout autre congé décrété par la Ville de Montréal.

e) Fusionné au congé annuel, chacune de ces heures nettes s'y ajoute et est traitée comme tel, à moins que l'officier commandant fixe une date à laquelle ce congé est chômé.

17.04 Le congé annuel du policier se prend selon le système d'étalement apparaissant aux **Annexes B-1, B-2 et B-3**. La première semaine de l'année, pour fin d'étalement du congé annuel, est la semaine débutant le lundi et qui inclut le 1^{er} janvier.

Le résidu peut être pris, sur demande, durant l'année, selon les disponibilités. Si la demande de congé est faite sept jours ou moins avant la date de prise de congé annuel résiduel, le Service doit accorder ledit congé sauf si le nombre prévu de policiers absents sur son équipe

de travail excède 16 2/3 %. Un policier absent de son travail à l'occasion d'un retrait préventif, d'un congé de maternité ou d'un congé parental n'est pas considéré comme étant absent de son équipe de travail aux fins du calcul des effectifs, lorsqu'un policier auxiliaire permanent est disponible pour effectuer le remplacement de ce policier.

Le policier peut, après entente avec le commandant d'unité au plus tard le 1^{er} décembre de chaque année, reporter à l'année suivante trois congés annuels faisant partie du résidu. Ces congés doivent être pris dans les six premiers mois de l'année.

Le policier peut à son choix décider de placer ces trois congés dans sa banque de temps préretraite prévue à l'Annexe L, le tout sous réserve des dispositions de la lettre d'entente relative à la liquidation de la Banque pré-retraite. Il doit informer l'Employeur de son intention à cet effet avant le 31 décembre de chaque année.

- 17.05 a) Aux fins d'utiliser en tout ou en partie le nombre maximum permis de semaines consécutives, le policier peut, après avoir cependant épuisé tous ses congés, accumulés à raison d'un jour par semaine, ces congés hebdomadaires, ou anticiper le nombre de jours nécessaires qu'il remet à raison d'un jour par semaine.

À la discrétion de son officier qui doit faire en sorte que le policier puisse le faire en temps utile, ce dernier peut être appelé à travailler un nombre de jours nécessaires pour compléter cette semaine additionnelle de vacances. À défaut de pouvoir accumuler les jours nécessaires, le policier peut les anticiper.

Dans le cadre d'un 2^e tour, le policier qui peut bénéficier du maximum permis de semaines consécutives en utilisant ses congés annuels et à qui il reste un résidu de congés annuels peut compléter une semaine additionnelle de vacances. Il doit indiquer le nombre de jours de congés hebdomadaires qu'il doit accumuler ou anticiper.

- b) Lorsque l'attribution du congé annuel a été complétée, en application des modalités décrites dans les sous-paragraphes a), et b) du paragraphe 17.06 ou dans les sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 17.07 et qu'il subsiste des semaines de vacances non comblées, le policier qui ne s'est pas prévalu des dispositions du sous-paragraphe a) du présent paragraphe et à qui il reste un résidu de congé annuel peut choisir dans le cadre d'un deuxième tour, l'une de ces semaines. Les modalités décrites dans les sous-paragraphes a) et b) du paragraphe 17.06 et dans les sous-paragraphes a) b) et c) du paragraphe 17.07 s'appliquent alors en les adaptant.

- 17.06 a) Les constables assujettis au programme 21.14:35 affectés en permanence à un poste de quartier ou à une section, après répartition proportionnelle des policiers par ancienneté sur chaque équipe à l'intérieur de cette section, se voient attribuer entre eux, au niveau de chaque équipe, en raison de leur ancienneté respective, eu égard à l'ordre de leurs préférences exprimées, le nombre de semaines consécutives tant d'hiver que d'été fixées pour le congé annuel jusqu'à concurrence, pour chaque semaine, d'un minimum de 16.66 % de l'effectif des constables de chaque équipe dans cette section ou poste de quartier.

Dans les postes de quartier de même qu'aux modules Intervention et Soutien des centres opérationnels, après répartition proportionnelle des policiers par ancienneté sur chaque équipe à l'intérieur de ces unités se voient attribuer entre eux au niveau de chaque équipe en raison de leur ancienneté respective eu égard à l'ordre de leur préférence exprimée, le nombre de semaines consécutives de vacances tant d'hiver que d'été fixées pour le congé annuel jusqu'à concurrence pour chaque semaine, d'un minimum de 16.66 % de l'effectif de chaque équipe en excluant les agents de quartier seniors, les agents d'intervention seniors et les agents de soutien seniors.

L'agent sociocommunautaire se voit attribuer ses périodes de congés annuels par ancienneté jusqu'à concurrence, pour chaque semaine, d'un minimum de 50 % de l'effectif des agents sociocommunautaires du poste de quartier.

- b) Tous les enquêteurs travaillant à la Direction générale des enquêtes se voient attribuer entre eux les périodes de congés annuels en tenant compte pour chaque semaine d'un minimum de 50 % de l'effectif. En tout temps, il doit y avoir un minimum de deux enquêteurs par module. Le même principe s'applique aux enquêteurs des sections spécialisées.

- 17.07 a) Le capitaine de gendarmerie et le capitaine-détective, de même que le lieutenant et le lieutenant-détective se voient attribuer leur congé annuel après entente avec leur officier supérieur.

- b) Les officiers assujettis au programme 21.14:35 affectés en permanence à un poste de quartier ou à une section ou au module Soutien opérationnel d'un centre opérationnel, après balancement des équipes à l'intérieur de ces sections ou modules, se voient attribuer entre eux sans tenir compte du grade, au niveau de chaque équipe, en raison de leur ancienneté respective, eu égard à l'ordre de leurs préférences exprimées, le nombre de semaines consécutives tant d'hiver que d'été fixées pour le congé annuel jusqu'à concurrence pour chaque semaine, d'un minimum de 25 % de l'effectif de l'équipe.

Dans les postes de quartier, le sergent superviseur de quartier et l'agent de quartier senior choisissent entre eux, par ancienneté au niveau de chaque équipe, leurs congés annuels. Cette même règle s'applique lors du choix de congés annuels du sergent superviseur soutien et l'agent de soutien senior.

Au module Intervention des centres opérationnels de même que dans les postes de quartier où chaque équipe de travail est dotée de deux superviseurs de quartier, les périodes de congés annuels sont octroyées en tenant compte pour chaque semaine d'un minimum de 50 % de l'effectif.

- c) Tous les sergents-détectives travaillant dans les centres d'enquêtes se voient attribuer entre eux les périodes de congés annuels en tenant compte pour chaque semaine d'un minimum de 50 % de l'effectif. En tout temps, il doit y avoir un minimum de deux enquêteurs par module. Le même principe s'applique aux enquêteurs des sections spécialisées.

Les superviseurs lieutenants-détectives des différents modules choisissent entre eux selon le ratio 50/50, par ancienneté.

À la section Groupe d'intervention tactique, le superviseur et l'agent senior choisissent entre eux selon le ratio 50/50, par ancienneté. Cette même règle s'applique à la section Filature à l'égard du superviseur et l'agent senior.

Le superviseur aux enquêtes police-jeunesse choisit seul ainsi que le superviseur enquête accident/délit de fuite.

- 17.08 Le policier qui est en assignation, conformément au 2^e alinéa du paragraphe 8.00 a) (assignation pouvant aller jusqu'à un maximum de douze (12 mois)), a le droit de choisir ses vacances annuelles en fonction de son rang d'ancienneté dans son unité d'origine. Cependant la période qu'il choisit demeure disponible pour les autres policiers du groupe ou de l'unité.
- 17.09 Lorsque la détermination des minima ci-dessus mentionnés produit un nombre fractionnaire, on complète au nombre entier suivant.
- 17.10 Le policier peut obtenir que les semaines consécutives déjà fixées pour son congé annuel soient reportées à d'autres semaines consécutives qui n'ont pas été entièrement utilisées ou lorsque des mutations ou promotions sont survenues et ont eu pour effet de libérer des périodes. Tous les policiers concernés sont avisés quant aux périodes libres et le choix s'effectue par ancienneté.
- 17.11 Une fois fixée, la date du congé annuel du policier ne peut être changée en raison de sa mutation, de son assignation ou de sa promotion.
- 17.12 **Le 15 octobre** de chaque année, le Service arrête pour chaque section, poste de quartier ou toute autre unité, la liste d'ancienneté de l'effectif de ces unités à cette date et la publie dans les jours qui suivent. Le policier est alors invité à exprimer par écrit sur une formule arrêtée par le Service, ses préférences quant aux semaines consécutives. Le ou vers **le 30 octobre** qui suit, le Service publie également une liste indiquant pour chaque semaine, qui s'étale du lundi au dimanche, le nom du ou des policiers qui se voient attribuer chacune de ces semaines.
- 17.13 Sur demande faite au Directeur du Service au moins 45 jours à l'avance, le policier reçoit avant son départ pour son congé, le paiement de celui-ci.
- 17.14 Sur permission de son commandant, le policier peut, pour raison valable, prendre son congé annuel ou partie de celui-ci en dehors des périodes établies. Il peut également, sur permission de son commandant, changer ses vacances dans le cas de maladie de son conjoint attestée par un certificat médical.
- 17.15 Le policier absent pour cause de maladie à la date fixée pour son congé annuel, après en avoir avisé par écrit son commandant, peut reporter son congé à toute autre date comprise dans les 90 jours de son retour au travail.

- 17.16 Le policier en congé de maladie peut après en avoir avisé son commandant, avancer son congé annuel en lieu et place de son congé en maladie. Il peut également utiliser tout autre congé prévu à la présente convention collective en lieu et place de son congé annuel. Le policier complète la formule requise à son retour au travail.
- 17.17 Le policier victime d'une maladie ou d'un accident durant son congé annuel peut après en avoir avisé son commandant suspendre son congé annuel et utiliser le cas échéant ses jours ou heures de congé en maladie. Son congé annuel est dès lors ajourné à toute autre date comprise dans les quatre-vingt-dix jours de son retour au travail.
- 17.18 Le policier victime d'une lésion professionnelle qui n'est pas guéri à la date fixée pour son congé annuel, peut après en avoir avisé son commandant, reporter son congé à toute autre date comprise dans les 90 jours de son retour au travail.

Aux fins des paragraphes **17.15** et **17.17** et du présent paragraphe, un policier qui est de retour au travail mais qui doit poursuivre des traitements est réputé ne pas être de retour au travail tant et aussi longtemps que durent ses traitements.

On entend par "traitements" au sens du présent article, des soins qui impliquent le déplacement du policier dans le but d'une intervention sous supervision d'un professionnel de la santé, d'un chiropraticien ou autre thérapeute reconnu.

- 17.19 Le policier victime d'une lésion professionnelle alors qu'il est déjà en congé annuel, bénéficie des conditions prévues au paragraphe **17.18** ci-dessus, en ce qui concerne le résidu de sa période de congés en cours.
- 17.20 La policière de retour d'un congé de maternité ou parental ou le policier de retour d'un congé parental à qui il reste un solde de crédits de vacances peut les épuiser de la façon suivante à son choix : soit complètement dans les 90 jours de son retour au travail ou dans l'année en cours, ou en partie afin de reporter à l'année suivante le nombre de jours de congés annuels qui lui manquerait afin de prendre un congé annuel dont la durée correspond à ses années de service.
- 17.21 Lorsqu'un policier est en mission internationale, en prêt de service, en congé sans solde, en traitement différé, en congé de maternité ou en congé parental et qu'il est prévu que celui-ci sera absent de son unité au moment de sa période de vacances, cette période est offerte aux policiers de son groupe et ce, à compter du 3^e mois précédant la date fixée pour la période de congé annuel choisie. Le choix s'effectue alors par ancienneté et la règle des minima énoncée dans les paragraphes 17.06 et 17.07 de la convention collective s'applique.

ARTICLE XVIII INDEMNITÉ AU DÉCÈS, ASSURANCE-GROUPE ET ASSURANCE CHÔMAGE

- 18.00 L'Employeur verse une indemnité de 6 000 \$ aux héritiers ou ayants droit du policier inscrit sur la liste de paie du Service à la date de son décès.
- 18.01 Considérant la majoration prévue dans la convention collective 1991-1992 du montant versé à la Fraternité et de l'intégration aux échelles salariales de ce montant en juillet 1996, l'Employeur conserve la totalité de la ristourne de la Commission d'emploi et d'immigration Canada (C.E.I.C.).
- 18.02 L'Employeur verse annuellement à la Fraternité un montant équivalant à 1 % du salaire du constable 1^{re} classe par policier, aux fins de défrayer le coût des plans d'assurances offerts par celle-ci à ses membres.

Cette somme est payée par versement hebdomadaire, en un montant global et pour le nombre de policiers inscrits à la liste servant à la préparation de la paye ainsi qu'à l'égard des policiers qui bénéficient des dispositions des articles 36.02 d), 36.03 d) et 36.04 d) en autant que dans chacun de ces cas, ces derniers maintiennent leur cotisation habituelle au régime d'assurance et ce, conformément au sous-paragraphe a) du paragraphe 22.01.

- 19.00 a) Le policier assujetti aux programmes de travail 21.14:35, 15.20:35, 14.21:35, 35.35 :70, **19.16 :35 et 18.17 :35** a droit, par semaine, au nombre de journées de congé qui y sont prévus.
- b) Toutefois, si à cause d'absence due à une lésion professionnelle le policier n'a pas bénéficié des journées de congé prévues à son programme de travail, elles lui sont remises. La remise de tel(s) congé(s) est en nombre égal au nombre de jours pendant lesquels il a été disponible au travail pendant la semaine de son départ et de son retour, sans toutefois excéder le nombre total de congés déjà prévus à son programme de travail.
- 19.01 Le programme de travail est préparé de telle sorte que les congés hebdomadaires soient toujours regroupés par blocs de deux au minimum. Ces congés peuvent cependant chevaucher sur deux semaines selon les programmes de travail établis.
- 19.02 Le policier assujetti aux programmes de travail 21.14:35, 15.20:35, 14.21:35, 35.35 :70, **19.16 :35 ou 18.17 :35** peut, à la discrétion de l'officier, anticiper jusqu'à concurrence de 112.5 heures nettes de congés hebdomadaires. La demande est faite 24 heures à l'avance sauf en cas d'urgence. Ces congés hebdomadaires peuvent être anticipés en heures. Tels congés s'ajoutent à ceux prévus aux paragraphes 16.05 et 17.05, et sont remis à raison de un maximum par semaine ou par période de congés hebdomadaires sauf du consentement du policier. Avec le consentement de son officier, le policier peut remettre la journée même les heures ou parties d'heures qu'on lui a permis d'anticiper.

Lorsque le débit atteint un nombre d'heures nettes correspondant au nombre d'heures travaillées dans une journée selon le programme de travail applicable, en tenant compte d'une période de repas de 60 minutes dans le cas du programme de travail 21.14:35, de 90 minutes dans le cas du programme de travail 15.20:35, de 60 minutes de repas et de deux périodes de repos de 15 minutes dans le cas du programme de travail 14.21:35 ou de 60 minutes dans le cas du programme de travail 35.35:70 le policier peut être appelé, **pourvu qu'un préavis de 5 jours de calendrier lui soit donné**, à travailler un jour de congé hebdomadaire pour un nombre d'heures équivalent ; dans un tel cas, les heures nettes effectuées sont portées au crédit du policier et les débits sont effectués selon le même principe. Ce même principe s'applique dans les cas de "T.S.A." ou "T.S.R.".

Après entente avec son officier, le policier peut accumuler à des fins autres que pour compléter une période de vacances, jusqu'à un maximum de 112.5 heures. Le congé est pris après entente entre l'officier et le policier.

Lorsque le Service doit un congé hebdomadaire à un policier, ce congé doit être considéré comme constituant une journée accumulée au sens de la convention collective; le congé est alors pris après entente entre l'officier et le policier.

Dans le cas où le Service doit un congé hebdomadaire à un policier en raison d'un balancement de programme, le congé doit obligatoirement être pris dans le même cycle que celui où a lieu le balancement de programme ou au plus tard **dans les deux cycles suivants. Exceptionnellement, si le Service n'est pas en mesure d'accorder le congé dans les délais susmentionnés, le congé est placé dans la banque de régulier accumulés jusqu'à concurrence du maximum prévu à l'alinéa 3 du sous-paragraphe 19.02. Lorsque ce maximum est atteint, le congé est payé selon le taux horaire régulier du policier.**

Le temps anticipé peut être compensé en tout ou en partie par un résidu de congé annuel.

Le policier peut également compenser le temps anticipé par le temps accumulé et le temps supplémentaire accumulé (T.S.A.) mais uniquement pour l'excédent de l'équivalent de deux jours de travail calculé en heures nettes selon le programme de travail applicable et tenant compte des périodes de repas dans ce dernier cas.

- 19.03 a) Pour les fins du présent paragraphe, la période des Fêtes s'étend du 22 décembre de l'année courante au 4 janvier de l'année suivante.

La période de congé de Noël est du 22 au 28 décembre et la période de congé du Jour de l'An est du 29 décembre au 4 janvier inclusivement.

- b) À compter du **1^{er} novembre**, les policiers choisissent par ancienneté à l'intérieur des groupes ci-après mentionnés l'une des deux périodes de congés d'au plus sept jours consécutifs à l'occasion de Noël et du Jour de l'An.

Tous les policiers doivent exprimer un choix du congé des Fêtes à l'exception des policiers absents pour des motifs autres que les vacances et dont la période d'absence connue englobe les semaines prévues pour le congé des Fêtes. Ces derniers n'effectuent aucun choix et sont exclus aux fins de déterminer le personnel disponible.

- c) Les effectifs des postes de quartier et des modules Intervention et Soutien des centres opérationnels sont divisés en deux groupes permettant à 50 % du personnel disponible de profiter du congé de Noël et à l'autre 50 % du congé du Jour de l'An.
- d) Les policiers se retrouvant dans le premier 50 % des effectifs (les plus anciens) sont assurés de leur choix. Pour les autres, l'octroi du congé tient compte de la disponibilité à l'une ou l'autre des fêtes.
- e) Afin d'octroyer le congé des fêtes, on procède à un regroupement des congés hebdomadaires compris à l'intérieur de la période du congé des fêtes prévue dans le sous-paragraphe a) du présent paragraphe. À défaut d'un nombre suffisant de congés hebdomadaires, le policier peut anticiper, utiliser un résidu de congés annuels ou de temps accumulé afin de compléter sa période.

Dans l'éventualité où le policier ne possède pas de tels congés en nombre suffisant, il peut, entre le 1^{er} et le 21 décembre, accumuler le nombre de jours nécessaires pour compléter sa période et ce, après entente avec son officier qui doit faire en sorte que le policier puisse le faire en temps utile.

- f) Les cycles sont réputés les mêmes durant ces périodes qui sont fixées de telle sorte que la fête corresponde avec le 4^e jour de congé.

Le policier qui doit travailler à l'une ou l'autre des fêtes, alors que son programme de travail original prévoyait un congé hebdomadaire, n'effectue aucun choix de relève. Toutefois, afin d'éviter une trop longue période de temps sur une même relève et la possibilité que le policier soit contraint de travailler seize heures consécutives, la détermination de la relève à travailler pour ces journées tiendra compte des relèves de travail précédentes ou suivantes et de la nécessité que l'équipe de travail ne soit pas majoritairement composée de policiers ayant deux ans d'ancienneté ou moins.

Le policier qui travaille à l'une des deux fêtes, travaille la journée précédente.

- g) En ce qui concerne le personnel ci-après mentionné, le choix est fait par ancienneté parmi les policiers regroupés de la façon suivante :

1. Tous les lieutenants et sergents travaillant dans un poste de quartier ;

Tous les superviseurs de quartier et les agents de quartier seniors dans un poste de quartier, tous les superviseurs et les agents d'intervention senior dans un centre opérationnel, tous les superviseurs et les agents de soutien seniors dans un centre opérationnel ;

Tous les superviseurs et les agents seniors travaillant à la section Filature, tous les superviseurs et les agents seniors travaillant à la section Groupe tactique d'intervention;

2. Tous les agents de quartier, les agents de quartier solos et les agents sociocommunautaires dans un poste de quartier ;
3. Tous sergents-détectives travaillant dans les modules d'enquêtes du centre opérationnel;
4. Tous les agents travaillant dans les modules d'enquêtes du centre opérationnel;
5. Tous les agents avec restrictions médicales temporaires ou permanentes travaillant dans un poste de quartier;
6. En ce qui a trait aux enquêteurs-accidents et aux agents-alcootest, la Direction de la gendarmerie détermine le personnel requis dans chacun des postes de quartiers. Les policiers expriment un choix au niveau du poste de quartier ou

du centre opérationnel, lesquels ont la responsabilité de préparer le programme de travail de ces derniers.

7. L'octroi du congé des fêtes pour les enquêteurs-accidents tient compte des besoins opérationnels suivants, pour l'ensemble du territoire :

5 policiers sur la 1^{re} relève

12 policiers sur la 2^e relève

24 policiers sur la 3^e relève

8. L'octroi du congé des fêtes pour les agents-alcootest tient compte des besoins opérationnels suivants:

4 policiers sur la 1^{re} relève

2 policiers sur la 2^e relève

4 policiers sur la 3^e relève

- h) Les programmes et heures de travail du policier ou de la policière lui sont communiqués le 1^{er} décembre ou le vendredi précédant cette date si le 1^{er} décembre est un samedi ou un dimanche.

- 19.04 Lorsque le policier requiert une journée de congé et qu'il n'y a pas de disponibilité permettant de la lui accorder, ce dernier avec le consentement de son superviseur ou autre supérieur immédiat peut se faire remplacer par un collègue de travail qui est en congé.

Les modalités suivantes s'appliquent:

1. Le remplacement doit s'effectuer entre policiers de même grade et de même unité. S'il s'agit d'un policier occupant habituellement une fonction différente, ce dernier ne sera pas considéré comme étant assigné.
2. Le remplacement doit faire l'objet d'une entente écrite signée par les policiers concernés et le superviseur ou tout autre supérieur immédiat. Dans ce cas, le policier remplacé peut, à son choix, anticiper ou prendre un congé annuel résiduel ou un congé hebdomadaire dû et le policier qui remplace accumule une journée de congé.
3. En aucun temps, un tel remplacement ne doit avoir pour effet de faire travailler un policier plus de six jours consécutifs à l'intérieur d'une semaine débutant le dimanche et se terminant le samedi suivant.
4. Dans l'éventualité où le policier remplacé reçoit un avis de cour, l'entente est automatiquement annulée.

19.05 Lorsque le policier requiert une journée de congé pour des motifs familiaux, autre que ceux prévus dans le paragraphe 36.01, et qu'il n'y a pas de disponibilité permettant de la lui accorder, ce dernier peut s'entendre avec un collègue pour échanger un quart de travail.

Les modalités suivantes s'appliquent :

1. Le remplacement doit s'effectuer entre policiers de même grade et de même unité. S'il s'agit d'un policier occupant habituellement une fonction différente, ce dernier ne sera pas considéré comme étant assigné.
2. Le remplacement doit faire l'objet d'une entente écrite signée par les policiers concernés et le superviseur ou tout autre supérieur immédiat. Dans ce cas, l'entente doit indiquer les quarts de travail qui seront échangés. L'échange doit être complété dans le cycle ou le cycle suivant.
3. Dans l'éventualité où le policier remplacé reçoit un avis de cour, l'entente est automatiquement annulée.
4. La demande ne peut être refusée sans motifs valables.

- 20.00 a) L'Employeur verse au policier victime d'une lésion professionnelle une indemnité dont le montant, augmenté le cas échéant de l'indemnité de remplacement du revenu payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, est tel que le revenu net du policier, pour la période d'absence, est égal au traitement net régulier qu'il aurait reçu au cours de cette période s'il n'avait pas été frappé d'invalidité professionnelle.

Le traitement net régulier s'entend du salaire du policier fixé par la convention collective à l'article II, augmenté de son boni d'ancienneté, de la prime de métropole et de la prime de niveau de service, le tout diminué de sa cotisation au régime de rentes et des prélèvements à effectuer aux fins de l'impôt et des régimes publics applicables à ce traitement.

Le revenu net du policier s'entend de l'indemnité versée par l'Employeur au policier pour la période d'absence, augmentée le cas échéant de l'indemnité de remplacement du revenu payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* pour la période concernée, mais diminuée de sa cotisation au régime de rentes et des prélèvements à être effectués auprès de l'impôt et des régimes publics sur l'indemnité versée par l'Employeur.

- b) Pour fins de commodité administrative, les paiements effectués par l'Employeur au cours de la ou des périodes d'absence sont régis par les dispositions suivantes :

Le policier reçoit à chaque période de paie :

1. Un montant représentant l'indemnité de remplacement du revenu payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* que l'Employeur lui verse pour le compte de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour chaque jour d'absence.
2. Un montant net égal à la différence entre son traitement net régulier pour chaque jour d'absence et l'indemnité de remplacement du revenu payable pour tels jours en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* le cas échéant.

Au plus tard le 28 février de chaque année, l'Employeur détermine le montant de l'indemnité auquel le policier a eu droit pour la (les) période(s) d'absence de l'année précédente : chaque policier reçoit un état des ajustements effectués par l'Employeur et copie est transmise à la Fraternité.

Aux fins de l'alinéa ci-dessus la méthode à utiliser est fondée sur le calcul quotidien selon la base de récupération de l'indemnité payable par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

- c) Toute période d'absence en maladie d'une année antérieure, reconnue à compter du 1er janvier 1980 ou subséquemment par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) comme compensable aux termes de la Loi, est régie par les dispositions des sous-paragraphe a) et b) du paragraphe 20.00.
- d) Après consolidation d'une lésion professionnelle même si la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ne verse pas (la réclamation n'ayant pas été acceptée parce qu'il n'y a pas eu d'aggravation) ou cesse de verser l'indemnité pour incapacité totale temporaire, le policier continue à recevoir son plein traitement jusqu'au plus rapproché des événements suivants :
 - 1. Sa réintégration dans sa fonction ou dans une fonction équivalente ou convenable comme policier, sans diminution de salaire ou des autres avantages rattachés à son grade, le cas échéant.
 - 2. Sa radiation des cadres pour invalidité professionnelle. Dans ce dernier cas, l'Employeur donne au policier un avis de trois mois de son intention de le radier pour invalidité professionnelle et dont copie est transmise à la Fraternité. Le policier peut, dès lors, entreprendre des procédures ou démarches soit pour déposer un grief à l'encontre de cette décision, soit pour adresser à L'ABRPPVM une demande d'admissibilité à une rente pour invalidité professionnelle.

Dans les cas prévus dans le paragraphe 1 du sous-paragraphe d) du présent paragraphe, lorsque le policier s'absente et que cette absence est reliée, suivant l'opinion du médecin de l'Employeur et du médecin personnel du policier, à l'accident ou à la maladie ayant causé son incapacité, le policier demeure assujetti aux stipulations du sous-paragraphe d) du présent paragraphe ; s'il y a désaccord entre les médecins, le différend est soumis à l'arbitrage médical prévu au présent article.

20.01 Le policier victime d'une lésion professionnelle a le droit, en priorité et sans limite de temps, de réintégrer son emploi dès qu'il est déclaré conformément à la Loi en mesure d'accomplir ses fonctions habituelles.

Si le policier n'est pas en mesure d'accomplir ses fonctions habituelles, il est muté à une fonction équivalente ou convenable disponible conformément au sous-paragraphe d) du paragraphe 20.00 ci-dessus et selon la procédure de mutation prévue à l'article VII de la convention collective.

20.02 Le policier victime d'une lésion professionnelle a droit aux soins de l'établissement de santé de son choix sous réserve du droit de la Commission, avec l'accord du médecin en charge du policier, de le référer dans un autre établissement où les soins requis par son état sont disponibles plus rapidement.

Si le policier n'est pas en mesure d'exprimer son choix, l'Employeur détermine ledit établissement sous réserve du droit d'un parent ayant autorité pour le faire d'effectuer ce choix ou de demander de changer l'établissement déjà choisi.

20.03 Le policier victime d'une lésion professionnelle a droit aux soins du professionnel de la santé de son choix sous réserve de ce qui est prévu dans le paragraphe 20.02 lorsqu'il n'est pas en mesure d'effectuer lui-même ledit choix.

20.04 a) L'Employeur ne peut exiger que le policier victime d'une lésion professionnelle se soumette à plus d'un examen par un professionnel de la santé qu'il désigne pour établir la relation entre chaque diagnostic pour chaque lésion ou maladie professionnelle et un événement relié au travail.

Si le médecin qui a charge du policier a prévu que la lésion professionnelle de celui-ci ne sera pas consolidée dans les quatorze jours complets après la date où il est devenu incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, l'Employeur peut requérir du policier qu'il se soumette, aux fins d'évaluer la date de la consolidation de cette lésion, à un maximum d'un examen médical par mois.

L'Employeur donne au policier les raisons qui l'incitent à requérir un examen médical et en assume le coût ainsi que les dépenses encourues et le temps consacré par le policier pour s'y soumettre, lequel est considéré comme du temps travaillé, en autant que le policier est de retour au travail et que l'examen médical a lieu à l'intérieur de son horaire de travail.

L'Employeur transmet sur réception au policier et au médecin qui en a charge copies des rapports médicaux obtenus suite aux examens ci-dessus prévus.

- b) Dans le cas où, à la suite d'un examen médical, l'Employeur décide de muter un policier ou de ne pas lui accorder une promotion, ce dernier, par l'entremise de la Fraternité, soumet par écrit au médecin de l'Employeur, les constatations de son médecin personnel qui sont considérées comme consultation à tout point de vue et énoncé du grief.
- c) Sur réception du grief, le médecin de l'Employeur peut, s'il le juge à propos, consulter le médecin du policier.
- d) L'arbitrage médical a lieu devant un médecin arbitre choisi par les parties, ou, à défaut, désigné par le ministre du travail.

Les règles régissant la procédure d'arbitrage des griefs et la compétence de l'arbitre de griefs s'appliquent en les adaptant.

20.05 Le policier victime d'une lésion professionnelle qui reprend le service et qui doit continuer à suivre des traitements, à consulter un professionnel de la santé ou à se soumettre à des examens médicaux à la demande de l'Employeur ou de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est assigné s'il le désire, sur la relève où il doit suivre ses traitements, faire ses consultations ou se soumettre à ses examens.

Dans ce cas, il est rémunéré pour le temps consacré à ces activités sur son horaire de travail comme s'il s'agissait de temps travaillé.

- 20.06 Le policier victime d'une lésion professionnelle n'est tenu, que dans les limites prévues à la Loi, d'accepter une assignation temporaire à une fonction vacante qui n'a pas été ou ne peut pas être comblée selon la convention collective.
- 20.07 Sous réserve de toute subrogation légale, le policier doit céder à l'Employeur les droits qu'il peut avoir contre les personnes responsables de sa lésion professionnelle, jusqu'à concurrence de l'indemnité ou de la compensation que lui paie l'Employeur pour son accident ou sa maladie.
- 20.08 En aucun cas, l'Employeur ne peut refuser de payer son plein traitement net au policier qui allègue avoir été victime d'une lésion professionnelle et fournit l'attestation médicale prévue par la Loi pour les quatorze premiers jours d'absence dudit policier, sujet aux décisions éventuelles de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou du Tribunal administratif du travail (TAT) et à leurs effets.
- 20.09 L'Employeur transmet au policier et à la Fraternité, qui font de même, copie de toute correspondance ou avis qu'ils adressent à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) concernant son dossier comme victime d'une lésion professionnelle.
- 20.10 L'Employeur transmet à la Fraternité et maintient à jour une copie du registre prévu à la Loi pour les accidents qui ne rend pas le policier incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion professionnelle.
- 20.11 L'Employeur avise la Fraternité, qui fait de même, à chaque fois et aussitôt qu'il requiert de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour lui-même ou pour le professionnel de la santé désigné par lui copie du dossier ou du dossier médical d'un policier.
- 20.12
 - a) Le représentant du policier qui l'assiste pour donner un avis ou produire une réclamation prévue par la Loi est libéré sans perte de traitement pour le temps consacré à cette activité.
 - b) Le policier intimé ou convoqué comme témoin devant les diverses instances de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou devant le Tribunal administratif du travail (TAT) est libéré sans perte de traitement.

21.00 a) Le traitement régulier du policier absent pour cause de maladie, ne lui est payé en entier que pour un total de 60 heures nettes par année. On entend par heures nettes les heures régulières de travail moins la période de repas et elles sont calculées comme suit :

- 7.5 heures nettes par jour pour celui assujetti au programme 21.14 :35;
- 10.5 heures nettes par jour pour celui assujetti aux programmes de travail 15.20:35;
- 11.25 heures nettes par jour pour celui assujetti au programme de travail 14.21:35;
- 9 heures nettes par jour pour celui assujetti au programme de travail 35.35:70;
- **7.5 heures nettes par jour en ce qui a trait au quart de travail en semaine pour celui assujetti au programme de travail 19.16:35 ;**
- **11.25 heures nettes par jour en ce qui a trait au quart de travail de fin de semaine pour celui assujetti au programme de travail 19.16:35 ;**
- **7.75 heures nettes par jour en ce qui a trait au quart de travail du lundi au jeudi pour celui assujetti au programme de travail 18.17:35 ;**
- **10.75 heures nettes par jour en ce qui a trait au quart de travail du vendredi au dimanche pour celui assujetti au programme de travail 18.17:35.**

b) Après épuisement des heures prévues au paragraphe a) et après un délai de carence équivalant à 7.5 heures nettes d'absence consécutives, 80 % de son traitement lui est payé jusqu'au moment de son retour au travail ou de sa radiation pour incapacité permanente, selon la décision de l'Employeur, sur recommandation du Directeur du Service suivant rapport du contrôle médical.

Pour le policier qui a déjà bénéficié du 80 %, dans le cas d'une récurrence survenant dans les 90 jours de calendrier de la fin d'une absence reliée à la même pathologie, le délai de carence ne s'applique pas.

Dans le cas où la période d'absence ne fait pas l'objet d'une réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) visant à faire reconnaître ladite période d'absence comme résultant d'une maladie professionnelle, le délai de carence peut être compensé, au choix du policier, en tout ou en partie, par un résidu de congé annuel, du temps anticipé, du temps accumulé ou du temps supplémentaire accumulé.

- c) À compter du 1^{er} janvier 2018, lorsqu'un policier est victime d'un accident automobile au sens de la *Loi sur l'assurance automobile du Québec* et que cet accident survient alors que le policier est en dehors de ses heures de travail et qu'il n'est pas en devoir, l'indemnité de remplacement du revenu établie en vertu des sous-paragraphe a) et b) du paragraphe 21.00 de la convention collective portant sur le paiement du traitement du policier durant sa période d'absence, à laquelle il a droit et en autant qu'elle lui soit effectivement payée, est réduite du montant nécessaire pour que la somme de l'indemnité de remplacement du revenu qu'il reçoit effectivement de la SAAQ, et celle qu'il a reçu effectivement en vertu des susdites dispositions de la convention collective, soit égale à 100 % de son traitement régulier tel que défini dans les articles II et III de la convention collective.
- d) Les heures de maladie mentionnées dans le paragraphe 21.00 a) sont portées au crédit du policier au 1^{er} janvier de chaque année. Les heures de maladie non utilisées au 31 décembre de chaque année sont payées au policier.
- e) Lors de sa retraite, de son renvoi ou de son décès, le policier ou ses ayants-droit se font payer le solde des heures nettes qui ont été créditées au policier en début d'année.
- f) Le policier qui démissionne n'a droit qu'au paiement des heures de maladie non utilisées, mais calculées en fonction du ratio suivant : 5 heures nettes pour chaque mois durant lesquels il est à l'emploi de la Ville.

21.01 Au cas de maladie d'un membre de la famille immédiate du policier, lorsque lui seul à la maison peut pourvoir aux besoins du malade, il lui est loisible, après en avoir informé son officier immédiat, d'utiliser le crédit en maladie établi en vertu du paragraphe 21.00 a). Ce droit peut être exercé provisoirement dans les cas d'urgence ou jusqu'à concurrence d'une période de trois mois dans les cas d'une maladie grave. Dans tous les cas, l'Employeur peut contrôler les faits.

21.02 a) L'Employeur peut, en tout temps, exiger qu'un policier subisse un examen médical devant ses médecins. Les résultats lui en sont automatiquement communiqués dès que disponibles. Le policier considéré en absence sans justification médicale par l'Employeur peut se prévaloir des dispositions de l'annexe Q dans le cas où son médecin et celui de l'Employeur énoncent des opinions médicales différentes.

- b) Dans le cas où, à la suite d'un examen médical, l'Employeur décide de muter un policier ou de ne pas lui accorder une promotion, ce dernier par l'entremise de la Fraternité soumet par écrit au médecin de l'Employeur les constatations de son médecin personnel qui sont considérées comme consultation à tout point de vue et énoncé du grief.

Sur réception du grief, le médecin de l'Employeur peut, s'il le juge à propos, consulter le médecin du policier.

En cas de mésentente, le litige est soumis directement à l'arbitrage en conformité avec le sous-paragraphe b) du paragraphe 27.12 de la convention collective.

21.03 Lorsqu'un policier assujéti au programme 21.14:35 devient non assujéti à ce programme, l'Employeur établit le nombre de jours accumulés à la date de ce changement en prenant comme base le nombre de ses heures nettes en maladie à cette date, à raison de 1/7 de jour par heure nette.

21.04 Le policier qui quitte le Service pour cause de maladie est considéré en devoir régulier le jour de son départ et les heures non faites sont débitées de sa banque en maladie.

21.05 Le policier peut être tenu de remplir une formule de retour de maladie à son retour au travail indiquant uniquement la nature de sa maladie au meilleur de sa connaissance.

Le policier absent en maladie pour plus de sept jours consécutifs ou rémunéré à raison de 80 % de son traitement, peut être tenu sur demande de fournir au médecin de l'Employeur un certificat médical.

21.06 Dans la convention collective couvrant la période 1983-1984, la réduction de 15 à 7.5 jours de maladie et de 105 à 52.5 heures de maladie et l'accroissement de 50% à 70% du salaire en cas d'épuisement des crédits en maladie représentent une compensation partielle des coûts supplémentaires découlant des avantages additionnels consentis au niveau du régime de retraite à partir du 1er janvier 1984. La présente disposition ne fait référence au régime de retraite qu'à titre informatif. Elle n'a donc pas pour effet de faire du régime de retraite une matière arbitable, étant entendu et compris que ledit régime ne fait pas partie intégrante de la convention collective et ne constitue pas une matière sur laquelle un arbitre de griefs a compétence.

21.07 Le policier malade bénéficie des dispositions du présent article jusqu'au plus rapproché des événements suivants :

1. Sa réintégration dans sa fonction ou dans une fonction équivalente ou convenable comme policier, sans diminution de salaire ou des autres avantages rattachés à son grade, le cas échéant.
2. Sa radiation des cadres pour invalidité. Dans ce dernier cas, l'Employeur donne au policier un avis de trois mois de son intention de le radier pour invalidité et dont copie est transmise à la Fraternité. Le policier peut, dès lors, entreprendre des procédures ou démarches soit pour déposer un grief à l'encontre de cette décision, soit pour adresser à l'A.B.R.P.P.V.M. une demande d'admissibilité à une rente pour invalidité.

21.08 À la demande du policier, l'Employeur verse, avec dispense de retenues d'impôts, dans un REER les montants d'argent constituant le paiement des heures en maladie non utilisées au 31 décembre de chaque année.

- 21.09 Il est entendu que la demande des policiers doit être présentée au plus tard le 31 janvier de chaque année et que les montants seront acheminés à une seule institution financière, soit la Caisse d'Économie Desjardins des policiers et policières de la Ville de Montréal, au plus tard, le 28 février de chaque année.

22.00 La paie se fait à tous les deux (2) jeudis.

- 22.01 a) La paie, versée par chèque ou par dépôt intégral automatique à la Caisse d'économie Desjardins des policiers et policières de la Ville de Montréal, du consentement du policier pour la totalité du montant net qui lui revient, se réfère à la période de sept jours se terminant le deuxième vendredi qui la précède.
- b) La paie brute du policier correspond au salaire annuel du policier divisé par 26. Du montant ainsi déterminé, l'Employeur déduit les cotisations syndicales, les contributions de l'employé aux impôts, régimes publics et au régime de retraite des policiers, incluant les remboursements d'hypothèque de même que toute autre déduction permise par la convention collective ou autorisée par l'employé.
- c) L'Employeur peut, à la demande de l'Employé, autoriser d'autres déductions sur la paie.
- d) Lors de toute absence continue dont la durée prévisible est de trente-cinq jours de calendrier ou plus et qui est justifiée par un certificat médical, le policier assujéti au programme 21.14 :35 et alternant sur les trois relèves, qui en fait la demande, doit être considéré comme travaillant sur la 2^e relève du lundi au vendredi et doit être payé selon cet horaire lorsqu'il est rémunéré à 80 %, afin de recevoir un salaire fixe, en prenant en compte le cas échéant les modalités décrites dans le deuxième alinéa du présent sous-paragraphe .

Aux fins de l'application du premier alinéa du présent sous-paragraphe, le policier peut être muté dans une fonction dont le programme prévoit que le travail s'effectue sur la 2^{ème} relève du lundi au vendredi et ce, pour la durée de son absence. Cependant, le poste qu'il occupe habituellement ne peut être comblé par mutation et doit rester vacant jusqu'à son retour au travail dans sa fonction ou selon le cas, jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par l'employeur concernant son état de santé et sa capacité à occuper cette fonction ; si la décision de l'employeur est contestée par grief, le poste reste vacant jusqu'à ce qu'une décision soit rendue de manière finale et définitive. Exceptionnellement, le policier effectuant le remplacement du policier absent peut demeurer assigné tant que le poste ne peut être comblé en conformité avec la présente disposition.

- 22.02 a) Toutes les sommes dues par l'Employeur à l'employé au moment de son départ, portent intérêt à partir de la **soixante-et-unième** journée de leur exigibilité, au taux préférentiel de la Banque Nationale alors en vigueur, majoré de 1 %.

Toutefois, suite à un avis formulé par l'employé avant la date de son départ, ces sommes lui sont versées à toute date comprise entre la **61^e** et la **365^e** journée suivant son départ et coïncidant avec une journée de paie. Dans ce dernier cas, aucun intérêt n'est dû par l'Employeur.

- b) Le policier doit occuper la fonction d'agent senior ou de superviseur de quartier pour un délai minimum de six mois afin que les bénéfices de paiement au départ soient calculés sur la base du salaire applicable à l'une ou l'autre de ces fonctions. La présente disposition ne s'applique pas lors d'une promotion d'agent à superviseur de quartier.

Cette obligation vise également les policiers prêtés, libérés en vertu de la convention collective et le représentant en prévention prévu dans l'article 38. Pour ces derniers, la période de six mois s'accomplit à l'endroit du prêt, de la libération ou à titre de représentant en prévention.

- 22.03 L'Employeur soumet au policier concerné, avec copie à la Fraternité, toute réclamation ou récupération d'argent versé en trop qu'il entend faire valoir contre ce dernier.

Advenant un accord sur le bien-fondé et le quantum de ladite réclamation ou de ladite récupération ou à défaut par le policier de donner suite dans les trois mois à l'avis qui lui est acheminé à cette fin, l'Employeur peut retenir sur le salaire du policier un maximum de 10 % de son salaire brut; ce maximum ne s'applique pas dans un cas de départ.

Le policier concerné peut toutefois s'entendre avec l'Employeur pour effectuer des remises supérieures au pourcentage indiqué plus haut.

En cas de désaccord sur le bien-fondé ou le quantum de la réclamation ou de la récupération, désaccord expressément signalé à l'Employeur par le policier dans les trois mois de l'avis qui lui est acheminé à cette fin, le litige est soumis à l'arbitrage. Aucune réclamation ne peut être faite plus de six mois après la connaissance des faits invoqués pour la justifier.

ARTICLE XXIII POSTES VACANTS, NOUVELLES FONCTIONS, FONCTIONS SUPÉRIEURES

- 23.00 Sous réserve des dispositions de l'Annexe D de la convention collective, toute position vacante parmi les officiers doit être remplie par promotion dans les 90 jours. Toute promotion effectuée après le délai de 90 jours est automatiquement rétroactive au 91^e jour après la vacance.
- 23.01 a) Cet article ne s'applique pas si les besoins du Service exigent l'abolition de la fonction ou n'exigent pas que la vacance soit remplie par un officier du même grade. La Fraternité en est avisée.
- b) Dans le cas de la cour municipale de Montréal, malgré le paragraphe 23.00, un poste vacant d'agent de liaison occupé par un policier ayant le grade de sergent est comblé par un agent, par voie de mutation.
- 23.02 Si le Service modifie substantiellement les fonctions actuelles d'un policier ou en crée de nouvelles, les conditions de travail relatives à ces fonctions sont négociées entre les parties et, à défaut d'entente, soumises à l'arbitrage.
- 23.03 Le policier qui remplit temporairement une fonction supérieure à celle qu'il occupe régulièrement a droit au salaire attaché à cette fonction.

En cas de remplacement, que ce soit dans un même poste de quartier, module ou section, pour les 30 premiers jours, la fonction supérieure est attribuée selon l'ordre suivant :

S'il n'y a pas de superviseur, sur une relève, c'est l'agent senior qui le remplace et qui a droit à la fonction supérieure.

S'il n'y a pas d'agent senior disponible sur l'équipe, la fonction supérieure est remplie par un policier de l'équipe concernée par rang de nomination sur la liste d'éligibilité de la fonction supérieure.

S'il n'y a pas de policier de l'équipe sur la liste d'éligibilité, la fonction supérieure, à compétence et mérite sensiblement égaux, est remplie par le policier de l'équipe ayant le plus d'ancienneté.

Lorsqu'il s'agit de remplir une fonction supérieure au grade de lieutenant ou lieutenant-détective, la fonction supérieure est remplie par un policier de l'unité concernée par rang de nomination sur la liste d'éligibilité de la fonction supérieure.

S'il n'y a pas de policier de l'unité sur la liste d'éligibilité, la fonction supérieure, à compétence et mérite sensiblement égaux, est remplie par le policier de l'unité ayant le plus d'ancienneté.

23.04 Sous réserve du paragraphe 23.01, lorsqu'une fonction supérieure est vacante plus de 30 jours, à compter de la 31^e journée elle doit être remplie **de la façon suivante.**

En priorité, par un policier de l'équipe concernée éligible par rang de nomination sur la liste d'éligibilité à cette fonction, jusqu'au retour de l'officier ou jusqu'à ce que cette fonction soit remplie par voie de promotion.

S'il n'y a pas de policier sur l'équipe concernée sur la liste d'éligibilité, la fonction supérieure est attribuée au policier faisant partie de l'unité concernée par rang de nomination sur la liste d'éligibilité.

S'il n'y a pas de policier de l'unité sur la liste d'éligibilité, la fonction supérieure est remplie par un policier de la liste d'éligibilité générale de la fonction supérieure selon le rang de nomination.

23.05 En tout temps, dans les postes de quartier et dans les modules interventions nonobstant les dispositions de l'article XVII, il doit y avoir en devoir un nombre suffisant de policiers et d'officiers pour répondre aux exigences du Service et pour assurer la sécurité des policiers et policières.

Dans cette perspective, en tout temps, dès que le nombre de policiers supervisés atteint 13 agents en devoir, il doit y avoir deux sergents ou un sergent et un agent senior en fonction supérieure de sergent ou dans ce dernier cas, à défaut de pouvoir placer un agent senior en fonction supérieure, octroyer une fonction supérieure à un autre agent conformément à la convention collective.

23.06 Toutes les fonctions policières actuellement remplies par des policiers, de même que toutes nouvelles fonctions policières qui pourraient être créées au cours de la présente convention, sont remplies par des policiers régis par le certificat d'accréditation détenu par la Fraternité.

Malgré ce qui précède, parmi les postes occupés actuellement par des agents intercepteurs à la division de l'écoute électronique, un nombre maximal de six (6) postes d'intercepteurs peuvent être comblés par attrition par des personnes exclues de l'unité de négociation.

Nonobstant ce que ci-dessus prévu, l'Employeur peut confier à des policiers non syndiqués le commandement des unités suivantes :

- Enquêtes Spéciales (1)
- Liaison sécurité (1)
- Division du Crime contre la propriété (1)
- Division du Crime économique (1)
- Division du Crime contre la personne (1)
- Section Surveillance (1)

- 23.07 Nonobstant les dispositions des paragraphes 23.06 et **24.10**, l'Employeur peut faire émettre des billets de stationnement et faire respecter l'ordre dans les cours municipales et les édifices municipaux par des personnes autres que des policiers.
- 23.08 **La fonction de contrôleur aux enquêtes dans les centres opérationnels doit être occupée par un sergent-détective qui est choisi en conformité avec les dispositions de l'article VII.**

- 24.00 a) Les promotions sont faites, sur recommandation du Directeur, parmi les policiers dont les noms apparaissent sur la liste d'éligibilité, en tenant compte du mérite, de la compétence et de la bonne conduite.

L'alinéa 1 du présent sous-paragraphe n'a pas pour effet d'accorder au Directeur le droit de retirer le nom d'un policier de la liste d'éligibilité.

- b) Le policier dont le nom apparaît sur une liste d'éligibilité et qui fait l'objet d'une enquête ou d'une accusation disciplinaire, déontologique ou criminelle, se voit accorder provisoirement une promotion, sauf dans les cas suivants :

- invocation préalable d'une faute lourde par l'employeur;
- le policier est déplacé administrativement ou suspendu de ses fonctions;
- sans égard à l'accusation portée à son endroit, le policier ne répond pas de toute façon aux critères énoncés dans le sous-paragraphe a) du paragraphe 24.00 en regard du mérite, de la compétence et de la bonne conduite.

Cette décision ne peut être interprétée comme une renonciation par le Service à son pouvoir de rétrograder le policier au terme des procédures. Dans un tel cas, si cette décision est contestée par grief et portée à l'arbitrage, le policier et la Fraternité ne peuvent invoquer que le fait d'avoir procédé à la promotion est une indication de l'appréciation du mérite du policier visé.

Les parties visées ne peuvent non plus faire valoir tout élément relié au rendement ou au comportement de ce dernier entre la date de sa promotion provisoire et celle de la rétrogradation le cas échéant.

Dans le cas où à la conclusion des procédures, le Service décide de ne pas rétrograder le policier, ce dernier est alors confirmé dans son grade au terme d'une période de probation d'un an à partir de sa promotion provisoire.

Dans le cas où la rétrogradation du policier est maintenue par décision finale, son nom est replacé sur la liste d'éligibilité.

- 24.01 a) Le Directeur s'engage à recommander les promotions, selon l'ordre suivant sur la liste d'éligibilité, par tranche de dix (10) candidats pour les promotions aux grades de sergent et lieutenant-détective :

1. Rang de réussite
2. Ancienneté
3. Critère académique (entre 2 candidats qui rencontrent ce critère, le rang de réussite prévaut)

4. Rang de réussite
5. Ancienneté
6. Critère académique (entre 2 candidats qui rencontrent ce critère, l'ancienneté prévaut)
7. Rang de réussite
8. Ancienneté
9. Critère académique (entre 2 candidats qui rencontrent ce critère, le rang de réussite prévaut)
10. Rang de réussite

Cet ordre est respecté dans les promotions isolées.

Par critère académique, on entend un cours universitaire en gestion des ressources humaines.

Lorsque sur la liste d'éligibilité, il n'y a plus de candidats qui rencontrent le critère académique, **ce critère est remplacé, dans l'ordre des promotions susmentionné, par le rang de réussite.**

Le Directeur s'engage à recommander les promotions à tous les grades dans une proportion de 70 % en tenant compte du rang de réussite sur la liste d'éligibilité (rang #1, 3, 4, 6, 7, 9 et 10) et de 30 % en tenant compte de l'ancienneté (rang #2, 5 et 8). Cette proportion est respectée dans les promotions isolées.

- b) **Dans le cadre de l'établissement de la liste d'éligibilité pour un processus de promotion**, un examen écrit est administré et le point de coupure est fixé à la moyenne du groupe.

Seuls les policiers ayant réussi l'examen écrit selon le point de coupure **fixé** à l'alinéa précédent, sont appelés à participer à une entrevue ou à un Centre d'évaluation lequel comprend une entrevue.

Afin de réussir le Centre d'évaluation, le candidat doit maîtriser à un niveau *Satisfaisant* ou *Supérieur* pour plus de la moitié des compétences exigées pour la fonction évaluée et n'avoir aucune compétence pour laquelle il obtient le niveau *Insuffisant*.

Le policier ayant obtenu le seuil de réussite du Centre d'évaluation est inscrit sur la liste d'éligibilité selon les modalités et l'ordre ci-après énoncés.

Une note combinée est attribuée à chaque policier **ayant réussi le Centre d'évaluation en se basant sur le** résultat obtenu lors de l'examen écrit et de la note obtenue lors du Centre d'évaluation, dans une proportion de 10 % pour le premier et 90 % pour le deuxième.

Pour les fins de l'application du premier alinéa du paragraphe 24.01 a), le rang de réussite est déterminé en fonction de l'ordre décroissant des résultats obtenus par cette note combinée.

- c) **Le candidat ayant réussi l'examen écrit, mais ne s'étant pas qualifié sur la liste d'éligibilité, n'a pas à repasser l'examen écrit pour une période de douze (12) mois suivant la date où il a obtenu son résultat.**
- d) **Lors d'un processus de promotion, l'employeur s'engage à rendre disponible la description de la fonction et un sommaire des compétences recherchées.**

- 24.02 a) Le constable après cinq ans de service, peut être admis aux examens prescrits par le Service au grade de sergent.

Le sergent-détective a le droit de se présenter aux mêmes examens.

La liste d'éligibilité au grade de sergent, comprend sans tenir compte du grade, les noms des constables et sergents-détectives ayant réussi l'examen.

- b) Le constable après cinq ans de service, peut être admis aux examens au grade de sergent-détective.

Le sergent a le droit de se présenter aux mêmes examens.

La liste d'éligibilité au grade de sergent-détective comprend, sans tenir compte du grade, les noms des constables et des sergents ayant réussi l'examen.

Un sergent qui obtient la promotion de sergent-détective peut revenir au grade de sergent sans avoir à refaire le processus et ce, en tenant compte de la règle du 2/2 prévue dans le sous-paragraphe c) du paragraphe 24.02. Il en est de même pour le sergent-détective, le lieutenant et le lieutenant-détective.

- c) Le constable après cinq ans de service peut se présenter au processus centralisé de sélection prescrit par le Service pour la fonction d'agent senior.

Pour les seules fins d'admissibilité au processus de sélection prévu dans l'alinéa précédent, le constable qui n'a pas atteint cinq ans de service se voit créditer le nombre d'heures accomplies à titre de constable auxiliaire permanent ou à titre de policier temporaire, le cas échéant, mais dans ce dernier cas, jusqu'à un maximum de 675 heures.

Un policier qui a occupé la fonction d'agent senior pendant au moins 2 ans, qui a démontré un rendement qui rencontre les exigences du Service, et qui a quitté cette fonction depuis 2 ans ou moins est replacé sur la liste d'éligibilité d'agent senior, sur demande du policier, sans être assujéti au processus de sélection établi dans les alinéas 1 et 2 du sous-paragraphe c) du paragraphe 24.02, s'il s'agit de la même fonction que celle qu'il occupait.

Le policier ou la Fraternité est informé sur demande des motifs d'un refus de replacer le policier sur la liste d'éligibilité et un tel refus peut faire l'objet d'un grief.

La liste d'éligibilité d'agent senior est établie par ancienneté et comprend les noms des policiers ayant réussi le processus de sélection et ceux qui ont réussi les examens prescrits pour être superviseur et qui désirent être placés sur la liste d'éligibilité d'agent senior. Nonobstant les dispositions du paragraphe 24.01 les nominations à titre d'agent senior sont faites par ancienneté en fonction des unités postulées par le policier.

En aucun temps le Service ne peut procéder à la nomination d'un agent senior dans une unité pour laquelle le policier n'a pas postulé en vertu de l'alinéa précédent.

- d) Le sergent ou le sergent-détective a le droit de se présenter aux examens prescrits par le Service au grade de lieutenant de gendarmerie et de lieutenant-détective. S'il réussit, son nom est placé sur la liste d'éligibilité du grade concerné par l'examen, mais il ne peut être promu avant d'être confirmé soit à titre de sergent ou de sergent-détective.

Le lieutenant de gendarmerie a le droit de se présenter aux examens au grade de lieutenant-détective et le lieutenant-détective, celui de se présenter aux examens de lieutenant de gendarmerie.

La liste d'éligibilité au grade de lieutenant de gendarmerie comprend, sans tenir compte du grade, les noms des sergents, sergents-détectives, lieutenant-détectives ayant réussi l'examen.

La liste d'éligibilité au grade de lieutenant-détective comprend, sans tenir compte du grade, les noms des sergents, sergents-détectives et lieutenants de gendarmerie ayant réussi les examens.

- 24.03 Toutes les promotions sont temporaires. À compter du moment de sa promotion, le policier reçoit le salaire de son grade.

Le policier est confirmé automatiquement dans son nouveau grade à la date anniversaire de sa promotion. Si le Directeur juge, à n'importe quel moment au cours de cette période d'un an, que le policier n'a pas les aptitudes et les qualifications nécessaires, ce dernier réintègre son ancien grade dès la recommandation du Directeur à cet effet et reprend la date d'ancienneté qu'il aurait eue dans son ancien grade. Chaque fois qu'un policier se considère lésé par sa rétrogradation, il peut se prévaloir de la procédure de grief.

Toute absence de plus de 35 jours consécutifs prolonge d'autant la période de probation du policier.

24.04 Les classes de constables ne sont pas des grades. Le constable accède à la classe immédiatement supérieure après avoir été en service durant une année dans la classe inférieure.

24.05 a) Le policier nouvellement embauché peut être assujéti, au cours de la première année, à un ou des stages pratiques et à de l'enseignement technique; au cours de cette période d'un an, l'agent peut être congédié, sur recommandation du Directeur au Comité Exécutif, si le Directeur juge qu'il n'a pas les qualifications et les aptitudes nécessaires. Cette décision est finale et ne peut faire l'objet d'un grief.

Toute absence de plus de 35 jours consécutifs prolonge d'autant la période de probation du policier.

La période de probation peut être prolongée après entente des parties.

b) Le congédiement du policier en probation suite à une évaluation marginale ne peut faire l'objet d'un grief.

Le congédiement dudit policier pour tout autre motif peut quant à lui, faire l'objet d'un grief.

24.06 Le constable éligible peut être appelé à faire un stage au sein d'une unité d'enquête si le Directeur le juge à propos. Ce stage a pour but de faire acquérir de l'expérience au constable et ne doit pas avoir pour effet de diminuer le nombre de sergents-détectives. En aucun temps, il ne doit y avoir plus de 50 constables à la fois en stage au sein d'une unité d'enquête.

La durée totale du stage de chaque constable ne dépasse pas un an. Ce constable étant considéré à l'entraînement, continue de recevoir le salaire attaché à son grade; il ne doit jamais travailler seul et doit toujours être accompagné d'un membre régulier d'une unité d'enquête sauf lorsque ce dernier doit s'absenter pour fins de cour. Il retourne à sa fonction après son stage. Le Directeur peut appeler des constables non éligibles à faire un stage si tous les constables éligibles en ont déjà fait un.

24.07 Le Service doit faire parvenir à la Fraternité toutes les listes d'éligibilité incluant les listes de réussite et le résultat global des policiers inscrits sur la liste d'éligibilité, et ce, vingt jours après leur établissement.

24.08 Les listes de promotions sont permanentes. Cette disposition s'applique à toutes les listes en vigueur à la date de la signature de la convention collective. Le processus d'examens doit être enclenché au plus tard dès l'épuisement des listes de promotions.

24.09 Le policier blessé ou malade au sens des articles XX et XXI et ceux visés à l'article XVI ainsi que le policier dont les services sont prêtés à un autre Employeur, conserve les droits et avantages que lui confère la présente convention. Il peut se présenter à tous les examens de promotions auxquels il est admissible et être promu, sous réserve du paragraphe 24.00. Il bénéficie, le cas échéant, de tous les droits attachés à sa nouvelle fonction.

La période de probation du policier visé à l'alinéa précédent débute cependant à la date de son retour au travail.

24.10 En autant que faire se peut et compte tenu des exigences du Service, le Service comble les vacances dans les fonctions policières en faisant appel aux policiers éligibles dont les noms apparaissent sur la liste de paie à cette date.

Le Service ne se sert pas de contrat forfaitaire comme moyen de limiter le nombre d'employés régis par le certificat d'accréditation émis en faveur de la Fraternité.

24.11 Lorsque le Service procède à une entrevue pour fins de promotion, il doit en aviser la Fraternité qui peut y désigner un observateur, sans droit de parole.

ARTICLE XXV

LIEU DE RÉSIDENCE

25.00 Le policier peut établir sa résidence où bon lui semble.

26.00 DÉFINITIONS

Aux fins du présent article, on entend par :

- a) 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 sur la déontologie;

Malgré ce qui précède l'Employeur reconnaît que certains actes, omissions ou gestes posés par le policier de bonne foi dans des circonstances particulières, peuvent ne pas être considérés comme constituant une faute lourde et ainsi donner droit à l'assistance judiciaire et à la protection accordées en vertu du présent article; il est convenu que le refus d'accorder l'assistance judiciaire, et la protection tant pour les frais que pour l'indemnisation pouvant résulter d'une condamnation, doit demeurer une situation exceptionnelle.

- b) Poursuivi en justice ou poursuite en justice : toute poursuite devant une instance de juridiction civile, criminelle, déontologique ou pénale **y compris en appel ou en révision judiciaire et, dans ces deux derniers cas, autant en qualité de demandeur ou d'appelant qu'en qualité de défendeur, d'intimé ou de mis en cause; cela comprend également toute rencontre à laquelle un policier est invité à participer dans le cadre d'une enquête criminelle effectuée soit en vertu du *Code criminel*, de la *Loi sur la police* ou de toute autre loi ; lorsqu'il ne s'agit pas d'une enquête criminelle, le policier est également considéré comme étant poursuivi en justice dans le cas d'une enquête effectuée par toute personne en autorité, ce qui survient par exemple, mais sans restreindre la généralité de ce qui précède, dans les cas des enquêtes effectuées par le Commissaire à la déontologie policière, la Commission des droits de la personne ou par un coroner en vertu de la *Loi sur les Commissions d'enquête*, alors que ledit policier fait directement l'objet d'une plainte ou d'une accusation, mais ne comprend pas l'enquête effectuée en vertu du *Règlement sur la discipline interne* ;**

Le policier directement impliqué dans un événement donnant lieu à une enquête effectuée **par le Bureau des enquêtes indépendantes est aussi considéré comme étant poursuivi en justice au sens du présent sous-paragraphe.**

- c) Être réputé dans l'exercice de ses fonctions : le policier est réputé être dans l'exercice de ses fonctions :
1. dans tous les cas où les faits donnant lieu à l'application du présent article mettent en cause l'utilisation de la force nécessaire ou la conduite de tout véhicule du Service alors que le policier est en devoir ou appelé en devoir au sens du paragraphe 10.01 a) ou qu'il agit comme agent de la paix ;

2. lorsqu'il est en devoir, le policier est également réputé être dans l'exercice de ses fonctions, lorsque la faute reprochée est liée à une intervention policière et qu'elle ne peut être considérée comme ayant été commise dans le seul et unique intérêt du policier ou d'un tiers ;
 3. lorsque le policier n'est pas en devoir, le policier est également réputé être dans l'exercice de ses fonctions lorsque le geste posé est considéré légitime selon les pratiques autorisées dans le cadre de son travail régulier ;
 4. le présent alinéa n'a pas pour effet d'empêcher le Service de considérer qu'un policier est dans l'exercice de ses fonctions dans toute autre situation, ce qui devrait être normalement le cas lorsque le policier agit dans le cadre d'une intervention policière.
- d) Frais : toute dépense raisonnablement engagée dans la défense ou la représentation du policier lorsque celui-ci est poursuivi en justice, ce qui inclut les honoraires judiciaires et extrajudiciaires, de même que les dépens, et toute dépense jugée pertinente afin d'assurer la défense ou la représentation adéquate du policier;

Dans le cas où un policier fait l'objet d'une plainte en déontologie policière, les frais comprennent, en plus de ceux qui sont payables lorsque le policier est poursuivi en justice, les frais depuis le dépôt de la plainte jusqu'à ce qu'un jugement final soit rendu, incluant la conciliation; ils comprennent également les frais relatifs à la représentation du policier lors de toute rencontre ayant lieu à la demande d'un enquêteur en vertu des articles 189 à 192 de la *Loi sur la Police*.

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

- 26.01 Les dispositions du présent article s'appliquent au policier qui n'est plus au service de la Ville lorsque les actes, gestes ou omissions en cause sont survenus alors qu'il était à son emploi.
- 26.02 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas lorsque le policier est poursuivi en justice alors que le demandeur est la Ville ou l'un de ses préposés. Toutefois, si la poursuite est éventuellement rejetée, abandonnée ou fait l'objet d'un règlement, l'Employeur rembourse à la Fraternité les frais engagés à l'encontre de cette poursuite.

LA DÉSIGNATION DE L'AVOCAT ET LE TAUX HORAIRE APPLICABLE

- 26.03 Les pratiques en vigueur concernant la désignation de l'avocat chargé de représenter ou de défendre le policier sont maintenues en vigueur.
- 26.04 Dans tous les cas où l'employeur peut désigner l'avocat chargé de défendre ou de représenter le policier, ce dernier a le droit d'adjoindre à l'avocat choisi par l'employeur son propre avocat mais dans ce cas, à ses frais;

Sur demande, le procureur désigné par l'Employeur pour assurer la défense du policier, transmet à ce dernier, à la Fraternité, ou au procureur désigné par le policier, toute copie de procédure ou pièce produite dans la cause.

26.05 Le tarif horaire que l'Employeur paie à l'avocat désigné par la Fraternité est celui qui est déterminé dans l'Annexe N;

PROCÉDURE RELATIVE À LA DEMANDE D'ASSISTANCE DU POLICIER

- 26.06 a) Le policier qui est poursuivi en justice et qui requiert l'application à son endroit des dispositions du présent article doit soumettre par écrit à l'employeur une demande d'assistance;
- b) Le Comité-aviseur décrit à l'Annexe T de la convention collective se réunit pour analyser la demande d'assistance du policier et soumet ses recommandations au Directeur du SPVM dans les 45 jours de cette demande;
- c) Le Directeur du SPVM soumet ensuite ses recommandations à l'Employeur qui décide s'il accède à la demande d'assistance du policier à la plus rapprochée des dates suivantes : dans les soixante jours de la demande d'assistance du policier ou avant le jour fixé pour sa comparution; en matière criminelle, le délai imposé à l'Employeur pour répondre à la demande d'assistance ne s'applique pas dans le cas où le policier n'a pas avisé l'Employeur dès son accusation, de sa date de comparution.
- 26.07 Lorsque l'employeur refuse la demande d'assistance du policier, il en précise les raisons par écrit et détermine s'il invoque l'existence d'une faute lourde et si le policier est considéré comme n'étant pas dans l'exercice de ses fonctions; à défaut d'invoquer la faute lourde à cette occasion, l'employeur est déchu de son droit de l'invoquer par après.
- 26.08 La Fraternité peut contester par grief la décision de l'Employeur relative à la demande d'assistance du policier.
- 26.09 L'Employeur soumet sa réponse au grief dans les trente jours de sa réception.
- 26.10 Si la réponse au grief est jugée insatisfaisante ou si l'Employeur fait défaut d'y répondre dans les susdits délais, le grief est porté directement à l'arbitrage par la Fraternité.
- 26.11 Le dépôt du grief a pour effet, sans autre formalité, de suspendre la décision de l'Employeur et de rendre immédiatement exécutoire la demande d'assistance du policier sous réserve des seules dispositions ci-après mentionnées.

L'alinéa précédent du présent paragraphe ne s'applique qu'à l'égard de la faute lourde.

Lorsque l'Employeur invoque que le policier n'est pas dans l'exercice de ses fonctions, la décision relative au refus d'accorder l'assistance judiciaire n'est pas suspendue par le dépôt du grief. Le cas échéant, le grief du policier est suspendu en conformité avec les dispositions

du paragraphe 26.12 ; lorsque la décision finale est rendue sur l'accusation portée contre le policier, l'Employeur décide s'il maintient ou s'il révisé la décision prise initialement sur la question relative à l'exercice des fonctions, le tout en application du premier alinéa de l'article 26.14 ; si l'Employeur maintient sa décision, le grief est porté à l'arbitrage afin que cette question soit résolue. La procédure relative au paiement des frais prévue dans le paragraphe 26.21 s'applique toutefois en l'adaptant, étant entendue que l'employeur n'a pas à payer les honoraires réclamés avant que l'arbitre ne se soit prononcé sur la question relative à l'exercice des fonctions.

- 26.12 Toutefois, dans les cas où des accusations sont portées contre le policier devant une instance de juridiction criminelle, l'arbitre ne peut procéder à l'instruction du grief avant qu'une décision finale n'ait été rendue par sur lesdites accusations.
- 26.13 Dans les cas où le policier ne fait l'objet d'aucune accusation criminelle mais qu'il fait l'objet d'une poursuite devant une instance de juridiction civile, les dispositions de l'article 26.12 s'appliquent en l'adaptant.
- 26.14 Lorsqu'une décision finale est rendue par l'instance de juridiction criminelle de même que, dans les cas où il n'y a pas de poursuite criminelle, lorsqu'une décision finale est rendue par l'instance de juridiction civile, l'Employeur décide dans les trente jours s'il maintient sa décision de refuser la demande d'assistance du policier; cette décision est alors prise en fonction des règles ci-après mentionnées :
- a) à toutes fins que de droit, le policier est réputé ne pas avoir commis de faute lourde s'il est acquitté ou libéré des accusations portées contre lui par suite d'un jugement final rendu par une instance de juridiction criminelle;
 - b) la présomption qui découle du sous-paragraphe a) qui précède s'applique également à toutes fins que de droit à tout refus d'assistance relatif à une poursuite en justice devant une autre instance que l'instance de juridiction criminelle à la condition que le jugement final rendu par l'instance de juridiction criminelle porte sur les mêmes faits que ceux qui font l'objet des autres poursuites en justice;
 - c) dans les cas où aucune accusation criminelle n'a été portée contre le policier, le policier est réputé, à toutes fins que de droit ne pas avoir commis de faute lourde si, par jugement final, l'instance de juridiction civile a statué que le policier n'avait commis aucune faute lourde;
 - d) la faute lourde ne peut être invoquée par l'Employeur pour refuser une demande d'assistance relative à une poursuite en justice devant une instance de juridiction déontologique; toutefois, la présente disposition ne s'applique pas s'il s'agit d'une affaire où en regard des mêmes faits, le policier a été reconnu coupable des accusations portées contre lui dans le cadre d'un jugement final rendu par une instance de juridiction criminelle et que l'Employeur a préalablement invoqué l'existence d'une faute lourde en conformité avec les dispositions du paragraphe 26.07.

- 26.15 La décision prise par l'Employeur en application du paragraphe 26.14 est transmise à la Fraternité dans les meilleurs délais; celle-ci décide alors si elle maintient son grief, auquel cas, les parties procèdent à l'audition du grief dans les meilleurs délais;

LE DROIT À L'ASSISTANCE JUDICIAIRE ET À LA PROTECTION

- 26.16 Dans tous les cas où le policier est poursuivi en justice, le policier a droit, aux frais de l'Employeur, à la protection et à l'assistance judiciaire lui permettant de bénéficier d'une défense pleine et entière, même dans les cas où il est considéré agissant comme agent de la paix; le policier a également le droit d'être indemnisé par l'Employeur de toute condamnation d'ordre pécuniaire qu'elle qu'en soit la nature ou de toute autre forme de dommages résultant d'un jugement final.

Le policier n'a pas droit à l'assistance judiciaire s'il n'est pas dans l'exercice de ses fonctions lors de la survenance de l'évènement.

- 26.17 La protection et l'assistance judiciaire accordées en vertu du paragraphe 26.16 comprennent le droit d'être représenté et défendu par un avocat désigné en conformité avec les dispositions du présent article.

- 26.18 La protection et l'assistance judiciaire accordées en vertu du présent article s'appliquent jusqu'à ce qu'un jugement final soit rendu et comprennent le droit d'en appeler ou de demander la révision judiciaire du jugement rendu de même que tous autres droits accordés en vertu de l'une ou l'autre des dispositions du présent article.

- 26.19 **Dans le cas d'une enquête effectuée en vertu de la *Loi sur la police***, le policier impliqué **ou témoin** a aussi le droit de consulter, aux frais de l'Employeur, un avocat avant de rédiger tout rapport complémentaire ou additionnel **dans la mesure où l'assistance d'un avocat n'est pas interdite par la loi**; la présente disposition n'est assujettie à aucune formalité et s'applique sans que l'Employeur ne puisse opposer de refus à l'assistance judiciaire et à la protection accordée en vertu du présent article.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, la présente disposition s'applique, dans les cas d'enquête du coroner et des enquêtes effectuées par le Bureau des enquêtes indépendantes. Nonobstant ce qui précède, le policier appelé à rédiger un rapport en vertu de l'article 262 de la *Loi sur la police*, dans le cadre d'une enquête criminelle ou déontologique n'est pas couvert par l'assistance judiciaire édictée au présent article.

- 26.20 Sauf s'il est suspendu administrativement en conformité avec les dispositions de l'article 27, dans tous les cas où le policier a droit à la protection et à l'assistance accordées en vertu du présent article, il est libéré sans perte de traitement s'il doit s'absenter de son travail et que cette absence est directement reliée à la poursuite en justice; ce sera notamment le cas :

- 1) sans égard à l'instance devant laquelle il est poursuivi en justice, lors de toute rencontre avec un enquêteur ou son procureur aux fins de la préparation de sa cause de même

que lors de l'audition de sa cause;

- 2) lors de toute rencontre avec un représentant du Commissaire à la déontologie policière, y compris en conciliation dans le cadre d'une plainte déposée par le Commissaire;

26.21 PROCÉDURE RELATIVE AU PAIEMENT DES FRAIS

- a) La procédure établie ci-après s'applique dans tous les cas où un policier présente à l'Employeur une demande d'assistance en conformité avec les dispositions du présent article;
- b) L'avocat qui représente le policier transmet à l'Employeur une demande de remboursement des frais engagés dans la représentation du policier ou le cas échéant, au fur et à mesure de l'évolution de l'affaire, accompagnée d'une preuve de réclamation;
- c) L'employeur bénéficie d'une période de 60 jours à compter de la réception de chaque demande de remboursement pour effectuer le paiement des frais réclamés par l'avocat qui représente le policier ou à défaut, pour déposer un grief contestant le caractère raisonnable desdits frais;
- d) À défaut par l'Employeur de contester par grief et dans les susdits délais les frais réclamés par l'avocat qui représente le policier dans chaque cas, ceux-ci sont réputés constituer des frais raisonnables et deviennent exigibles au terme du susdit délai de 60 jours, ce qui confère un droit irrévocable au paiement immédiat de ceux-ci; tout retard dans le paiement desdits frais entraîne alors le droit au paiement des intérêts au taux établi en vertu du Code du travail et calculés depuis la date où les frais sont devenus exigibles;
- e) Le cas échéant, le grief de l'Employeur est ensuite directement acheminé à l'arbitrage dans un délai de trente jours de son dépôt; lorsque l'Employeur a déposé plusieurs griefs contestant le caractère raisonnable des frais réclamés dans le cadre de la même affaire, ceux-ci sont instruits devant le même arbitre et celui-ci en dispose en même temps dans le cadre d'une seule sentence;
- f) Toutefois, dans les cas où des accusations sont portées contre le policier devant une instance de juridiction criminelle, l'arbitre ne peut procéder à l'instruction du ou des susdits griefs avant qu'une décision finale n'ait été rendue sur lesdites accusations;
- g) Le grief de la Fraternité sur le droit à la protection et à l'assistance de même que le grief de l'Employeur sur le caractère raisonnable des frais réclamés sont instruits et décidés devant le même arbitre qui dispose des griefs dans le cadre d'une seule sentence;

- h) L'arbitre a compétence pour déterminer si les frais réclamés dans la représentation du policier sont raisonnables ou le cas échéant, pour fixer le montant des frais selon ce qu'il estime être raisonnables; l'arbitre détermine ensuite toute question relative au paiement des intérêts sur les sommes dues; le cas échéant, l'arbitre fixe ceux-ci selon le taux établi en vertu du *Code du travail* et fixe à un maximum de 60 jours le délai accordé à l'Employeur pour s'exécuter;
- i) Lorsque par jugement final, la décision de l'Employeur de refuser la demande de protection et d'assistance du policier est maintenue ou lorsque la Fraternité abandonne son grief sur cette question ou encore lorsque la Fraternité n'a déposé aucun grief à l'encontre de la décision de l'Employeur de refuser la demande de protection et d'assistance du policier, l'employeur a le droit de réclamer du policier le remboursement des frais déjà payés en application du présent article;

AUTRES MESURES DE PROTECTION

- 26.22 a) Entre 24 heures et 7 heures, deux policiers sont toujours en devoir sur les autos-patrouille répondant aux appels.
- b) Entre 7 heures et 24 heures, la règle prévue à l'alinéa a) du présent paragraphe n'est pas obligatoire pour les catégories d'appels suivants :
- 1) tous les appels relatifs à l'application des règlements de la circulation incluant les accidents, le contrôle de la circulation, les fils brisés et les obstructions dans la chaussée;
 - 2) tous les appels relatifs à l'application des règlements municipaux, exception faite de ceux concernant la paix et le bon ordre avec possibilité d'arrestations (bagarres, troubles, conflits domestiques);
 - 3) tous les appels pour objets perdus ou trouvés, les bicyclettes volées ou trouvées, les vols dans et sur véhicules, véhicules abandonnés, vols d'autos;
 - 4) les appels pour vols simples;
 - 5) les appels pour incendies, fraudes et dommages à la propriété;
 - 6) les appels pour personnes disparues, malades, blessées ou décédées;
 - 7) les appels pour alarmes cambrioleurs de 7 heures à 19 heures pour visites extérieures des lieux seulement à l'exception des alarmes dans les banques et les caisses. L'agent de quartier solo n'intervient pas s'il y a trace d'effraction mais demande l'assistance d'une patrouille-duo;

- 8) les appels d'introduction par effraction (code 022) sans suspect et dont les lieux ont été vérifiés par le plaignant ou sécurisés par des agents de quartier;
 - 9) les appels de coopération avec les agents de quartier solos ayant répondu à l'un des appels ci-dessus;
 - 10) les appels de coopération avec les agents de quartier affectés à la patrouille duo pour des appels relevant de leur juridiction;
 - 11) les appels pour compléter un rapport d'événement déjà couvert par des agents de quartier alors que tout danger a été écarté.
- c) L'alinéa b) ne s'applique toutefois qu'en autant que les conditions ci-dessous mentionnées sont rencontrées :
1. Dans chaque poste de quartier, il doit y avoir au moins autant de policiers affectés ou assignés à la patrouille-duo qu'à la patrouille-solo incluant les agents de quartier solos détachés de leur équipe et travaillant sur les 2^e et 3^e relèves.

L'agent de quartier solo détaché de la première relève qui se retrouve en excédent peut patrouiller seul s'il n'y a pas sur l'équipe, un autre agent de quartier avec qui on puisse le jumeler. Cette dernière disposition s'applique en autant qu'aucun agent de quartier n'ait été affecté à la patrouille-solo.
 2. Aucun appel n'est transmis à une auto-solo s'il n'y a pas une autre auto-patrouille disponible pour lui venir en aide en cas de besoin.
 3. L'auto-patrouille utilisée par un policier qui patrouille seul et répondant aux appels doit être munie d'une grille protectrice.
 4. Le policier qui patrouille seul et qui répond aux appels doit être muni d'un appareil radio portatif (W.T.).
 5. Le policier qui patrouille seul et qui répond aux appels peut exiger, aux frais de l'Employeur, une veste pare-balles personnelle de type plus léger que celle se trouvant actuellement à bord des autos-patrouille. Le cas échéant, pour ce policier, le port de cette veste est obligatoire sous peine de mesure disciplinaire.
 6. L'agent de quartier affecté à la patrouille-solo doit avoir terminé son année de probation. De plus, avant d'affecter un policier à une auto-solo, l'Employeur doit lui donner la formation nécessaire en technique de patrouille lui permettant d'effectuer des interventions policières seul.
 7. Dans chaque poste de quartier, le policier qui ne désire pas travailler sur une auto-solo en informe par écrit son commandant qui peut tenir compte de cet avis si le nombre de policiers disponibles pour travailler sur une auto-solo le lui permet.

- d) Le Service et ses gestionnaires s'assurent en tout temps de la sécurité de leurs policiers que ce soit dans le cadre des opérations policières ou à l'occasion des déplacements que ceux-ci sont appelés à faire dans le cadre leur travail;
- e) Dans cette perspective, la pratique actuelle qui consiste à fournir un appareil radio-portatif (W.T.) au policier en uniforme pour les fins de son travail est maintenue et devient obligatoire; dans le cas du policier du Groupe d'Intervention, l'utilisation de cet appareil est déterminée en fonction des méthodes d'intervention du Service lorsque le policier est affecté sur un service d'ordre et en situation de contrôle de foule;
- f) De la même façon, la pratique actuelle qui consiste à fournir un transport au cadet à la fin du quart de travail, dans le cas où le transport en commun n'est plus disponible, est maintenue.

- 27.00 Toute mécontente relative à l'interprétation et à l'application des présentes constitue un grief.
- 27.01 Au cas de mécontente entre la Fraternité et l'Employeur qui ne constitue pas un grief, les parties ont recours à la procédure prévue au présent article.
- 27.02 Avant de soumettre un grief, le policier, seul ou accompagné de son délégué syndical, doit essayer de le régler avec son commandant dans les cas relevant de l'autorité de ce dernier.
- Le défaut de faire cette démarche ne peut constituer un motif de rejet du grief.
- 27.03 À défaut d'entente, le policier peut soumettre son grief de la manière ci-après établie.
- 27.04 Le policier qui se croit lésé soumet son grief au comité de griefs de la Fraternité qui décide des moyens à prendre pour le régler. Si la Fraternité décide de poursuivre le grief, la procédure ci-après est suivie :
- a) La Fraternité doit adresser au Service ou à son représentant un exposé écrit du grief. Il en transmet copie au Directeur.
 - b) À défaut d'entente sur le grief, la Fraternité peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure indiquée dans les paragraphes 27.12 et 27.13.
- 27.05 Les membres du comité de griefs sont autorisés à s'absenter de leur travail, sans retenue de salaire, pour toute démarche faite suivant la procédure établie dans cet article, à compter du stade prévu à l'alinéa a) du paragraphe 27.04.
- 27.06 Nonobstant ce qui précède, les représentants de la Fraternité peuvent soumettre verbalement, accompagné d'un mémo ou par écrit au Directeur ou à ses représentants, toutes les représentations concernant les suggestions, plaintes, requêtes, sans que ces représentations constituent des griefs au sens des paragraphes ci-dessus.
- 27.07
- a) Lors de toute entrevue à caractère disciplinaire, le policier peut se faire accompagner d'un délégué syndical, ou d'un représentant de la Fraternité.
 - b) Le policier convoqué devant une autorité disciplinaire au sens du Règlement sur la discipline pour répondre d'une accusation disciplinaire, peut se faire accompagner d'un représentant de la Fraternité autorisé à cette fin par le Conseil de direction de la Fraternité. Ce représentant a le droit d'interroger, de contre-interroger les témoins et d'argumenter. Si le policier convoqué ne se fait pas accompagner du représentant de la Fraternité ce dernier est autorisé à être présent.
 - c) Le comité de révision d'évaluation rencontre l'évaluateur et le policier évalué en leur présence respective. Dans ce cas, le policier évalué peut être accompagné d'un représentant de la Fraternité qui agit à titre d'observateur.

27.08 a) Le Service donne avis écrit de toute mesure disciplinaire au policier concerné; la même règle s'applique dans les cas de congédiements administratifs, de mises en observations administratives, rétrogradations administratives et suspensions administratives en vertu du Règlement sur la discipline. Sur demande, le Service fournit à la Fraternité les raisons qui motivent cette mesure. La ou les raisons doivent être fournies dans les cinq jours ouvrables qui suivent la demande.

b) Le policier peut en tout temps consulter son dossier à son unité.

Sur rendez-vous et en dehors de ses heures régulières de travail, il peut consulter son dossier à l'unité Planification et gestion des effectifs ou son dossier au contrôle médical. Le policier peut obtenir copie de tout document contenu dans l'un des dossiers ci-dessus mentionnés.

c) Un refus injustifié de radier du dossier du policier une mention d'une mesure disciplinaire conformément au Règlement sur la discipline, peut faire l'objet d'un grief.

d) Un document placé dans le dossier du policier à son unité doit être porté à sa connaissance. Après deux ans de son insertion, le policier peut demander que l'on retire de son dossier tout document qui n'a pas fait l'objet d'une mesure disciplinaire et qui pourrait lui causer un préjudice. Un refus injustifié peut faire l'objet d'un grief.

27.09 Le policier non satisfait d'une mesure disciplinaire, d'une mesure administrative au sens du sous-paragraphe a) du paragraphe 27.08 ou d'un refus de promotion ou d'une évaluation peut faire un grief.

Toutefois, dans le cas où l'évaluation marginale du policier en probation est contestée par grief et soumis à l'arbitrage, les délais afin de contester le congédiement, en application du 2^e alinéa du sous-paragraphe b) du paragraphe 24.05, sont suspendus jusqu'à la date où l'arbitre dispose du grief portant sur l'évaluation marginale.

27.10 Nonobstant toute disposition contraire, l'Employeur et la Fraternité peuvent, d'un commun accord, déroger à la présente procédure.

27.11 La Fraternité peut, en tout temps, soumettre un grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

À moins d'entente dans les vingt jours ouvrables de la présentation du grief, le tout est référé à l'arbitrage selon les dispositions des paragraphes 27.12 et 27.13.

27.12 a) Nonobstant toute autre disposition de la convention, tout grief doit, sous peine de déchéance, être soumis à l'Employeur ou son représentant, dans un délai de trois mois de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par le policier ou la Fraternité. Le délai de déchéance prévu à ce paragraphe s'applique à l'Employeur, en l'adaptant.

b) Tout grief ou mécontentement non réglé par la procédure de grief est soumis à un arbitre unique. L'Employeur et la Fraternité désignent pour la durée de la présente convention, Mes André Bergeron, Nathalie Faucher, **Nathalie Massicotte, André G. Lavoie** et Éric Lévesque pour agir comme arbitres conformément à la Loi et aux prescriptions des présentes.

c) **Planification annuelle du calendrier d'arbitrage :**

1) Avant le 31 mars de chaque année, les parties établissent conjointement le calendrier d'arbitrage pour l'année suivante. À titre d'exemple, pour l'année civile 2024, le calendrier d'arbitrage doit être établi au plus tard le 30 mars 2023. Pour chacun des arbitres énumérés au paragraphe 27.12 b), les parties s'entendent pour réserver quatre (4) dates d'audition parmi celles offertes par chacun des arbitres. Advenant qu'un des arbitres énumérés au paragraphe 27.12 b) cesse d'agir comme arbitre, les parties doivent convenir, sans délais, d'un nouvel arbitre afin de le remplacer et réserver avec celui-ci quatre (4) dates d'audition pour l'année suivante.

2) En fonction du calendrier d'arbitrage convenu à l'alinéa qui précède, les parties s'efforcent de s'entendre sur le choix du grief à être assigné à chaque arbitre. Cependant, lorsque les parties n'ont pas été en mesure de s'entendre pour transmettre le grief à un arbitre et après avoir tenté à deux reprises de le faire, la partie ayant déposé le grief peut unilatéralement transmettre le grief à un arbitre en respectant le délai prévu à l'alinéa suivant.

3) À moins d'entente à l'effet contraire, il doit y avoir un délai minimal de six (6) mois entre la date où un grief est assigné à un arbitre et la date prévue de l'arbitrage. À défaut de respecter le délai susmentionné, ou à défaut d'entente, la date peut être utilisée, si les parties y consentent, dans le cadre d'une continuité d'un arbitrage déjà en cours ou, à défaut, être annulée.

d) Les parties conviennent également de se consulter lorsqu'une date d'arbitrage devient disponible. Les parties s'efforcent alors de s'entendre sur le choix du grief à être soumis à l'arbitrage **et ce dans le respect des modalités et délais prévus au sous-paragraphe c), alinéa 3 qui précède.**

27.13 Tout grief ou mécontentement est soumis à l'arbitre par écrit. Le document doit contenir le résumé des faits qui ont donné naissance au grief ou à la mécontentement, et copie de ce document est soumise au Service ou à la Fraternité, selon le cas.

- 27.14 a) Dans le cas de congédiement, suspension, rétrogradation ou imposition d'une mesure disciplinaire quelconque par l'Employeur ou par le Service, l'arbitre peut, soit maintenir la décision rendue, soit la modifier ou l'annuler et prescrire le cas échéant, le remboursement par l'Employeur au policier des sommes perdues par ce dernier par suite de la sanction imposée.

Dans le cas de mesures administratives, la juridiction de l'arbitre est limitée à les maintenir ou les annuler sauf dans le cas de congédiement administratif d'un officier pour lequel s'ajoute le pouvoir d'y substituer une rétrogradation.

- b) Sujet à ce qui est mentionné ci-dessus, l'arbitre ne peut modifier ou annuler cette décision à moins qu'elle ne soit injuste eu égard à la preuve soumise.
- c) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention. L'arbitre n'a autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

- 27.15 a) **Sous réserve des exceptions ci-après énoncées**, les honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par le Service et la Fraternité.

- b) **Les parties conviennent que les auditions devant l'arbitre de grief sont enregistrées selon le système d'enregistrement convenu entre elles. Les parties peuvent s'entendre pour avoir recours aux services d'un sténographe officiel. Le cas échéant, les frais de sténographie sont payés à part égale par les parties.**

- c) **À moins d'entente à l'effet contraire, la partie qui demande l'annulation d'une date d'audition, pour laquelle un grief a été assigné à un arbitre selon la procédure prévue au sous-paragraphe c) du paragraphe 27.12, à moins de six (6) mois avant le début de celle-ci, est responsable d'assumer l'entière des frais d'arbitrage liés à l'annulation.**

Les frais liés à l'annulation d'une date d'audience en raison du défaut d'avoir identifié un grief à être soumis à l'arbitrage dans un délai de six (6) mois avant ladite date d'audience, ou du défaut de s'être entendu sur une prolongation d'un dossier de grief, est payée à parts égales par le Service et la Fraternité.

- 27.16 Aucune directive ne peut être à la source d'une sanction disciplinaire ou d'une mesure administrative si elle n'a pas été portée à la connaissance du policier concerné.

- 27.17 Un policier qui présente un grief ne doit, en aucune façon, être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

- 27.18 Le policier doit être avisé par écrit conformément au Règlement sur la discipline, avant sa comparution devant une autorité disciplinaire pour répondre à une accusation logée contre lui. Il peut être accompagné d'une personne désignée par la Fraternité et, s'il s'agit d'un membre de la Fraternité, libéré sans perte de traitement pour le temps consacré à cette activité. Ce dernier peut changer de relève ou reporter tout congé à cette occasion. Les comparutions doivent être tenues sur les heures de travail régulières du policier intimé. Aucune rémunération n'est cependant versée pour le temps supplémentaire pour celui qui accompagne l'accusé.
- 27.19 Le plaignant dans le cadre de son grief de même que le policier convoqué par l'intermédiaire du Service comme témoin par l'une des parties devant un tribunal d'arbitrage appelé à disposer d'un grief, d'une mécontente ou d'un différend entre elles, ou devant une autorité disciplinaire, est libéré sans perte de traitement régulier pour le temps jugé nécessaire à son témoignage. Aucune rémunération ne lui est cependant versée pour le temps supplémentaire. La libération de tel témoin ne doit pas avoir pour effet de perturber le fonctionnement du Service.
- 27.20 Toute mesure administrative, qu'elle soit provisoire ou temporaire, ce qui inclut une mutation ou une affectation, et qui se trouve reliée à une enquête, à une accusation de nature disciplinaire, criminelle, statutaire ou déontologique, à un verdict, à un emprisonnement ou à un appel demandé par la Couronne, est prise par le Service en conformité avec la grille applicable aux mesures provisoires et temporaires établie dans l'Annexe V de la convention collective.

L'acquittement ou la libération du policier à l'égard d'une accusation criminelle ou statutaire par suite d'un jugement final entraîne l'annulation immédiate et rétroactive de la mesure administrative prise à son endroit ; l'abandon d'une accusation criminelle ou statutaire entraîne le même résultat ; lorsque la mesure administrative prise initialement comporte une suspension avec demi traitement ou sans traitement, le Service rembourse au policier le salaire et toute somme qu'il aurait dû recevoir n'eût été de cette suspension administrative. Tout autre dommage subi par le policier peut faire l'objet d'un grief en cas de mécontente entre les parties. Le policier est immédiatement remplacé dans la fonction qu'il occupait avant sa suspension.

Dans le cas où le policier fait aussi l'objet d'accusation ou de plainte de nature disciplinaire ou déontologique portant sur les mêmes faits, la mesure administrative prise initialement à son endroit peut être maintenue s'il ne s'agissait pas d'une suspension, mais en autant que cette mesure demeure conforme à l'Annexe V. En cas contraire, la mesure est remplacée par une autre mesure, prise en conformité avec l'Annexe V de la convention collective. L'acquittement ou l'abandon de l'accusation ou de la plainte disciplinaire ou déontologique entraîne l'annulation immédiate de la mesure administrative prise à son endroit. Tout dommage subi par le policier peut faire l'objet d'un grief en cas de mécontente entre les parties.

Toute mesure administrative, ce qui inclut, aux fins du présent paragraphe, une mutation ou une affectation, prise à l'endroit d'un policier, et qui n'a été suivie d'aucune accusation de nature criminelle, statutaire, disciplinaire ou déontologique portant sur les mêmes faits est

annulée rétroactivement. Tout dommage subi par le policier peut faire l'objet d'un grief en cas de mésentente entre les parties.

Aux fins de l'application du présent article, de l'Annexe V et de l'article XXVI, le policier est réputé être dans l'exercice de ses fonctions :

- a) dans tous les cas où les faits donnant lieu à l'application du présent article mettent en cause l'utilisation de la force nécessaire ou la conduite de tout véhicule du Service alors que le policier est en devoir ou appelé en devoir au sens de l'article 10.01 a) ou qu'il agit comme agent de la paix ;
- b) lorsqu'il est en devoir, le policier est également réputé être dans l'exercice de ses fonctions, lorsque la faute reprochée est liée à une intervention policière et qu'elle ne peut être considérée comme ayant été commise dans le seul et unique intérêt du policier ou d'un tiers ;
- c) lorsque le policier n'est pas en devoir, le policier est également réputé être dans l'exercice de ses fonctions lorsque le geste posé est considéré légitime selon les pratiques autorisées dans le cadre de son travail régulier.
- d) le présent alinéa n'a pas pour effet d'empêcher le Service de considérer qu'un policier est dans l'exercice de ses fonctions dans toute autre situation, ce qui devrait être normalement le cas lorsque le policier agit dans le cadre d'une intervention policière ;

27.21 a) Le Service transmet copie à la Fraternité de toute accusation disciplinaire signifiée à un policier ainsi que de tout avis d'audition en vertu du Règlement sur la discipline.

- b) La partie qui entend produire une pièce en transmet copie à l'autre partie dans les **trente (30)** jours qui précèdent l'audition disciplinaire prévue dans le sous-paragraphe a) du présent paragraphe.

27.22 Toutes les dispositions législatives portant sur des conditions de travail et qui sont considérées comme relevant de l'ordre public, sont réputées faire partie intégrante de la présente convention collective et assujetties à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage dans le cas de litige entre les parties.

28.00 Le policier peut s'adonner à toutes les activités politiques permises par la loi.

- 29.00 La Fraternité a le droit d'afficher des avis signés concernant ses affaires dans toutes les unités sur un tableau d'un modèle approuvé par le Directeur, fourni par la Fraternité et placé dans un endroit convenable.
- 29.01 La Fraternité peut, après entente avec le Directeur du Service, tenir des rencontres sur les lieux de travail.
- 29.02 Le policier nouvellement embauché pendant sa période de formation est libéré sans perte de traitement pour l'équivalent d'une journée régulière de travail afin de rencontrer les représentants de la Fraternité.

30.00 L'Employeur perçoit, en les retenant sur les chèques de paie, les contributions régulières des membres actifs permanents de la Fraternité.

30.01 Comme condition de l'obtention et du maintien de son emploi, le policier doit devenir et demeurer en tout temps membre de la Fraternité des policiers et policières de Montréal Inc.

Par ailleurs, l'Employeur n'est pas tenu de congédier le policier expulsé par le Syndicat.

- 31.00 Le Conseil de direction 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.
- 31.01 Le Service fournit à la Fraternité, dès leur publication, une copie de ses données et statistiques annuelles. De même, il achemine à la Fraternité copie de ses télémessages adressés à toutes les unités.
- 31.02 Les parties peuvent requérir la présence de personne ressource lors d'une rencontre de l'un des comités prévus à la présente convention.

- 32.00 a) Le policier détenant le grade de sergent-détective ou de lieutenant-détective reçoit une indemnité vestimentaire équivalente à 2,5 % du salaire annuel du sergent-détective. Dans l'année de sa promotion ou de son départ de l'unité d'enquête ou de sa fonction d'agent intervention jeunesse, cette indemnité est proportionnelle au nombre de mois travaillés.

Le policier de la gendarmerie muté à une fonction requérant le travail en habit de ville, reçoit également l'indemnité vestimentaire mentionnée ci-dessus. Dans l'année de sa mutation à cette fonction ou de son retour à une fonction en uniforme cette indemnité est proportionnelle au nombre de mois travaillés en habit de ville.

- b) Le policier de la gendarmerie assigné à une fonction requérant le travail en habit de ville, a droit à une indemnité vestimentaire quotidienne équivalente à 1/227,5 de l'indemnité versée au sergent-détective.
- c) **Le policier éligible à une indemnité vestimentaire en vertu du présent article peut, avec l'accord du responsable de son unité, obtenir des pièces d'équipement ou d'uniforme reliées à l'exécution de son travail.**

Le policier désirant se procurer des pièces d'uniforme le fait à ses propres frais auprès du Service des ressources matérielles et informationnelles. Celui-ci lui remet une facture comptabilisant le total des uniformes commandés. Cette facture pourra être produite par le policier lors de sa demande d'exemption fiscale.

- d) Les montants prévus dans les sous-paragraphes a) et b) du présent paragraphe sont payés au policier sur présentation de pièces justificatives, après approbation du Directeur du service, en remboursement des frais encourus pour s'acheter les vêtements appropriés à l'exercice de sa fonction.
- e) Les pièces justificatives doivent être remises à l'Employeur pour remboursement, soit au cours de la première semaine complète du mois de novembre.
- f) En décembre de chaque année, l'Employeur paie l'indemnité vestimentaire annuelle du policier, prévue dans le sous-paragraphe a) du paragraphe 32.00 et du policier de la gendarmerie muté à une fonction requérant le travail en habit de ville.
- g) Considérant que cette indemnité est payée par anticipation pour le mois de décembre et qu'il peut y avoir des mouvements de personnel qui ont pour effets que le policier n'a plus droit à cette allocation, les parties conviennent que nonobstant les dispositions du paragraphe 22.03, l'Employeur peut procéder à la récupération des sommes versées en trop à raison d'un maximum de 50 \$ par paie à compter de la connaissance des faits.

- 32.01 Le policier qui reçoit l'indemnité vestimentaire depuis au moins un mois et qui doit s'absenter pour cause de maladie ou pour lésions professionnelles, reçoit le montant de l'indemnité vestimentaire prévu au paragraphe précédent pour une période d'absence d'un mois. S'il a fait deux mois de travail avec indemnité pour une absence de deux mois et s'il a fait trois mois de travail ou plus avec indemnité, il a droit au paiement de l'indemnité pour une période d'absence n'excédant pas trois mois.
- 32.02 Sauf pour le policier détenant le grade de sergent-détective ou de lieutenant-détective, le policier qui reçoit l'indemnité vestimentaire doit toujours avoir un uniforme propre et complet pour les besoins du Service mais ne reçoit de nouvel uniforme qu'à la discrétion du Directeur.
- 32.03 Le policier ayant des restrictions médicales temporaires ou permanentes l'empêchant de porter l'uniforme et la policière enceinte qui en raison de son état ne peut porter l'uniforme, bénéficient de l'indemnité prévue dans le sous-paragraphe b) du paragraphe 32.00 par jour travaillé.

33.00 L'Employeur fournit gratuitement au policier, dès son embauche, sa mutation, sa promotion, les parties d'uniforme et d'équipement nécessaires à l'exécution de ses fonctions telles que prévues à l'Annexe C-1 qui fait partie intégrante des présentes sauf les pièces d'uniforme ou équipement qu'il avait droit dans sa fonction précédente.

33.01 Toute partie d'uniforme ou d'équipement endommagée, perdue ou volée à l'occasion du service doit être remplacée ou réparée aux frais de l'Employeur si le Directeur juge qu'il n'y a pas eu négligence de la part du policier. Ce principe s'applique aussi au policier appelé à travailler en habit de ville. La demande de paiement de l'Employeur est soumise au policier et au cas de contestation, ce dernier soumet le litige à la procédure de grief et à l'arbitrage.

Les pièces d'équipement apparaissant à l'Annexe C-1 prévues à la fonction mais non renouvelées à l'Annexe C-2 seront remplacées au besoin, au frais de l'Employeur, sauf s'il y a négligence.

33.02 Toutes les parties d'uniforme ou d'équipement remises au policier demeurent la propriété de l'Employeur et aucun policier n'a le droit de les prêter, vendre ou échanger.

Les crédits ne sont pas monnayables. Le policier peut faire usage des crédits disponibles au prorata du nombre de jours travaillés. L'Employeur se réserve le droit de récupérer toutes les pièces d'uniformes et d'équipement distribuées.

33.03 Système de crédits

Au 1^{er} janvier de chaque année, l'Employeur accorde les crédits aux policiers y ayant droit selon la fonction exercée par ce dernier et inscrit au registre des mutations le 1^{er} de l'an. Ces crédits sont alloués sur la base du nombre de jours ouvrables d'une année, soit 219 jours selon l'Annexe C-2 de la convention collective de travail.

Toute absence de plus de sept jours au cours de l'année précédente, à l'exception des congés annuels, réduit d'autant la proportion des crédits alloués.

Le policier qui change de fonction au cours d'une année se verra attribué les crédits correspondants à la période passée dans chaque fonction, sans excéder le maximum de crédits prévus à l'article 33.03 c).

a) Équivalence des crédits

Pour ce qui est des ajouts à l'Annexe C-2, la valeur en sera déterminée par l'Employeur et la durée de vie sera recommandée, pour approbation du Directeur, par le comité paritaire uniformes et équipement. Par la suite, le nombre de crédits alloués sera l'équivalent à la valeur réelle de l'article et actualisé annuellement.

- b) Ajustement pour tenir compte des policiers bénéficiant de l'indemnité vestimentaire
Sauf pour les cas prévus à l'Annexe C-2, le policier ayant bénéficié de l'indemnité vestimentaire au cours de l'année précédente, verra sa banque de crédits débitée du nombre de crédits équivalant au nombre de jours pour lesquels il a reçu une indemnité vestimentaire.

- c) Maximum des crédits accumulables

Le solde des crédits inscrit au dossier d'un policier à la fin de l'année est transférable et ajouté aux crédits de la nouvelle année.

Le maximum de crédits accessibles en début d'année ne peut toutefois être supérieur à 200% du nombre de crédits prévu pour la fonction occupée le 1er de l'an.

- d) Crédits anticipés

Pour certains cas d'exception, avec l'approbation écrite de son commandant d'unité, le policier peut recevoir certaines pièces d'uniformes par anticipation même s'il n'a pas les crédits requis. Le nombre de crédits ainsi anticipés sera débité au début de l'année suivante.

- e) Réquisition

En janvier de chaque année, l'Employeur achemine un état de la banque des crédits disponibles à chacun des policiers, accompagné d'un bon de commande.

Le personnel désirant des uniformes et équipement doit faire parvenir sa réquisition avant le 15 mars de chaque année à l'exception du policier absent à long terme qui transmet sa réquisition à son retour au travail.

Le policier réquisitionne les pièces de remplacement qui sont nécessaires à son travail selon les limites de sa fonction, la limite étant le double de la quantité tenant compte de la durée de vie mentionnée à l'Annexe C-2. Celui qui, pour des cas exceptionnels, désire commander plus que le double des quantités déterminées pour un ou des items, devra rédiger un rapport explicatif et obtenir l'autorisation de son commandant, auquel cas le Service y donne suite.

- f) Livraison

Une livraison annuelle sera effectuée dans les unités entre la Fête du travail et le 31 octobre. Dans les cas d'erreurs, ou pour les pièces non disponibles, ou pour le policier non accessible au moment de la livraison, l'Employeur effectuera des livraisons spéciales dans les unités pour le matériel concerné.

- g) Accès au Magasin

Pendant les heures d'ouverture du Magasin, le policier sur rendez-vous peut s'y présenter directement en dehors de ses heures de travail. Toutefois, seuls les cas d'exception approuvés par le commandant d'unité et sur rendez-vous seront traités au comptoir de la section Magasin. Aucun policier ne peut être convoqué par la section Magasin en dehors de ses heures régulières de travail.

h) Situation d'urgence

Seuls le bris, la perte et le vol d'uniformes ou d'équipement empêchant le policier de compléter sa journée de travail, peuvent justifier l'autorisation d'accéder à la section Magasin pendant les heures de travail de l'employé. Cette autorisation doit être approuvée par le commandant de l'unité concernée, après avoir communiqué avec le Magasin, auquel cas le Service y donne suite.

i) Policier avec restrictions médicales permanentes (PRMP).

Le policier ayant des restrictions médicales permanentes (PRMP) reçoit un nombre de crédits tenant compte des besoins du travail qu'il effectue.

Le comité paritaire uniformes et équipement doit recommander au Directeur la liste des pièces à renouveler selon le poste de travail occupé par ce policier.

j) Inventaire

L'Employeur tient en magasin l'inventaire nécessaire et aucun policier n'est tenu d'accepter des uniformes usagés à l'exception de la tenue d'apparat.

33.04 Un comité paritaire étudie, au besoin, les problèmes relatifs aux équipements et uniformes. Ce comité est formé de quatre personnes dont deux désignées par l'Employeur et deux par la Fraternité.

Le quorum du comité est fixé à trois membres. Les conclusions et autres considérations auxquelles en arrive ce comité ne lient en rien les parties.

Les frais de secrétariat et d'expertise du comité sont assumés par l'Employeur.

Les personnes désignées par la Fraternité sont libérées de leur travail sans perte de traitement pour le temps consacré aux séances du comité.

- 34.00 Le Service fournit au policier une carte d'identification avec sa photographie en uniforme ou en civil, selon le cas. Cette carte d'identification est renouvelée tous les cinq ans et lors d'une promotion. Elle doit être insérée dans une matière plastique.
- 34.01 Le Service fournit également aux sergents-détectives, lieutenants-détectives et capitaines-détectives, une carte d'affaire personnalisée.

35.00 Pour les fins de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service de tout policier. L'ancienneté débute à compter de la date du premier jour de travail comme policier au sein du Service de police de la Ville de Montréal.

Tout employé d'un arrondissement, d'une ville liée de la Ville de Montréal ou de cette dernière, muté au Service comme policier, conserve sa date d'ancienneté pour fins de congés annuels seulement. Dans ce cas, l'ancienneté est inscrite au registre du Service dès l'embauche du policier.

Les cadets, auxiliaires soutien et constables spéciaux qui quittent le Service afin de suivre une formation à l'ÉNPQ et qui sont réembauchés au Service dans les douze (12) mois suivants leur départ à titre de policier, se voient reconnaître les heures effectuées dans ces fonctions aux fins du quantum de vacances. Ces heures sont converties en une date de service utilisée uniquement aux fins de déterminer les heures de vacances prévues à l'article XVII de la convention collective. Cette clause s'applique aux policiers embauchés après la signature de la convention collective.

35.01 La date d'ancienneté du policier doit être inscrite dans les registres du Service. La liste de tous les policiers et des dates précitées est affichée dans chacune des unités pendant une période de vingt jours ouvrables et ce, aussitôt que possible après la date de la signature des présentes. En cas d'erreur, le policier en demande la correction. S'il y a désaccord, la Fraternité peut soumettre un grief. Tout changement de date inscrit par la suite doit être communiqué au policier concerné et à la Fraternité.

La liste officielle que le Service doit communiquer à la Fraternité comprend le nom du policier, son unité, sa date d'ancienneté ainsi que le titre de sa fonction dans le Service. Cette liste est communiquée à la Fraternité le jour même de l'affichage. Par la suite, le Service doit afficher au mois de janvier de chaque année, la liste officielle d'ancienneté en vigueur le 31 décembre de l'année précédente. La Fraternité reçoit cette liste au cours du même mois.

35.02 L'ancienneté s'acquiert dès que le policier a terminé sa période de probation. Sa date d'ancienneté est alors rétroactive au premier jour de son embauche.

Les droits d'ancienneté se perdent pour l'une ou l'autre des seules raisons suivantes :

1. le congédiement justifié;
2. le départ volontaire.

Cependant, s'il est réembauché par l'Employeur, les années et partie d'années faites avant le départ du policier lui sont reconnues aux fins de l'application de la convention collective, y compris aux fins du positionnement dans l'échelle salariale.

35.03 Les absences prévues par la convention collective, autorisées ou imposées par l'Employeur, n'interrompent pas l'accumulation d'ancienneté du policier.

- 35.04 a) Sur demande motivée et présentée, sauf exception, au moins trois mois à l'avance au Directeur, ce dernier peut permettre à un policier ayant complété plus de trois années de service, de s'absenter sans solde pour un maximum de deux périodes d'au plus douze (12) mois consécutifs chacune et ce, pour la durée de sa carrière. Cette permission ne peut être refusée sans motif valable.
- b) À l'occasion d'un congé sans solde, le policier conserve son poste et le réintègre à son retour en autant que son poste n'ait pas été aboli entretemps; le cas échéant, il est muté selon les besoins du Service et selon les modalités des dispositions de l'article VII.
- c) Le policier qui s'absente en congé sans solde conserve l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ et tous les droits qui y étaient rattachés. Toutefois, son ancienneté cesse de s'accumuler pendant sa période d'absence.
- d) Le policier en congé sans solde demeure assujéti au Règlement sur la déontologie et la discipline et conserve son statut d'agent de la paix. S'il se blesse dans une situation d'urgence, alors que son intervention immédiate est nécessaire pour protéger la vie, l'intégrité physique ou les biens d'un citoyen il bénéficie de l'article XX de la convention collective.
- e) Le policier en congé sans solde peut se présenter à un examen de promotion. Il ne peut cependant bénéficier d'une promotion à laquelle il est admissible pendant la durée de son congé. Il peut par ailleurs mettre fin à son congé et, dans ce cas, il a droit à sa promotion. Le policier qui ne met pas fin à son congé bénéficie d'une priorité à la prochaine fonction vacante lors de son retour si la liste d'éligibilité sur laquelle il est inscrit est encore en vigueur.
- f) La policière enceinte peut mettre fin à son congé sans solde et bénéficier des dispositions de l'article XXXVI.
- g) Le policier peut mettre fin à son congé sans solde et bénéficier des dispositions de l'article XXI.
- h) Le Service peut exiger un examen médical du policier lors du départ ou du retour de son congé sans solde.

35.05 Le policier ayant cinq ans de service peut bénéficier d'un congé à traitement différé selon les modalités prévues à l'Annexe H.

Un tel congé peut être pris par la suite pour chaque période de cinq années de service du policier.

Cette permission ne peut être refusée sans motif valable.

35.06 Dans le cas de mise à pied ou de licenciement, l'Employeur doit procéder selon l'ordre d'ancienneté à rebours, l'employé ayant le moins d'ancienneté est le premier visé.

L'Employeur doit d'abord mettre à pied ou licencier les policiers constables auxiliaires permanents. Lorsque le licenciement ou la mise à pied de tous les policiers constables auxiliaires permanents a été effectué, l'Employeur peut procéder à la mise à pied ou/au licenciement de policiers permanents.

Le nom d'un policier mis à pied ou licencié est inscrit sur une liste de rappel.

Un policier mis à pied ou licencié est rappelé selon les besoins du Service par ordre d'ancienneté, selon la règle suivante : le dernier mis à pied ou licencié est le premier rappelé.

35.07 L'ancienneté est déterminante lors d'évènements particuliers où le Service envoie des policiers à l'extérieur du territoire, parmi ceux qui rencontrent les exigences de l'affectation ou de l'organisme qui demande le prêt de service.

**ARTICLE XXXVI CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, D'ADOPTION, PARENTAL ET
CONCILIATION FAMILLE/TRAVAIL**

36.00 GROSSESSE

- a) Moyennant une demande accompagnée de la présentation d'un certificat médical et l'approbation préalable du médecin de l'Employeur, l'employée qui est enceinte accomplissant une tâche comportant des dangers physiques pour elle ou le fœtus, doit être assignée dans une autre fonction.
- b) L'employée qui est enceinte qui doit s'absenter du travail en raison d'un mauvais état de santé relié à sa grossesse est rémunérée pendant cette période conformément aux dispositions de l'article XXI. Elle n'est pas tenue de débiter son congé de maternité à compter de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue de son accouchement. Le congé débute au plus tard à la naissance de l'enfant.

36.01 CONGÉ DE MATERNITÉ

- a) L'employée qui est enceinte a le droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines.

Elle doit aviser l'unité Planification et gestion des effectifs deux (2) semaines avant la date de son départ, en présentant un certificat médical de son médecin traitant indiquant la date probable de la naissance. Si elle ne présente pas l'avis prévu, elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date probable de la naissance et ainsi bénéficier du congé de maternité.

- b) L'employée qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (ci-après RQAP), est déclarée éligible à des prestations de maternité, a le droit de recevoir de l'Employeur :

- i) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations en vertu du RQAP, des prestations complémentaires égales à la différence entre 95 % de sa paie hebdomadaire brute et les prestations de maternité qu'elle reçoit ou pourrait recevoir en vertu du RQAP.

Ces prestations complémentaires se calculent à partir des prestations que l'employée a le droit de recevoir en vertu du RQAP, et ce sans tenir compte des montants pouvant être soustraits en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du RQAP.

Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité, en prestations du RQAP et en prestations complémentaires, ne peut cependant excéder 95 % de la paie hebdomadaire brute versée par l'Employeur. De plus, l'employée ne pourra recevoir un revenu supérieur à son traitement net.

- ii) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe 36.01 b) i), une prestation égale à 95 % de sa paie hebdomadaire brute et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine de congé de maternité.
- c) L'employée exclue ou déclarée inadmissible au bénéfice des prestations de maternité du RQAP ne peut recevoir les prestations complémentaires prévues au paragraphe 36.01 b), sauf si elle a été exclue pour l'un ou l'autre des motifs suivants:
 - 1. elle n'a pas accumulé un revenu assurable d'au moins 2 000\$ au cours de la période de référence prévue par le RQAP ou
 - 2. elle n'a pas payé de cotisations au RQAP ou
 - 3. elle ne réside pas au Québec.

Dans ce cas, l'employée recevra de l'Employeur des prestations complémentaires égales à 95 % de sa paie hebdomadaire brute, et ce pour une période de vingt (20) semaines.

- d) Suite à l'obtention d'une preuve que l'employée reçoit des prestations de maternité du RQAP, l'Employeur aura quinze (15) jours pour effectuer le premier versement des prestations complémentaires. Par la suite, ces prestations complémentaires seront versées à chaque deux (2) semaines.

Pour les fins du présent paragraphe, sont considérées comme une preuve suffisante, un relevé des prestations du RQAP ou un talon de mandat.

- e) Les prestations complémentaires sont versées uniquement à titre de supplément aux prestations du RQAP ou, dans les cas prévus au paragraphe 36.01 c), à titre de paiement durant une période sans salaire causée par une grossesse pour laquelle le RQAP ne prévoit rien.
- f) La répartition des semaines du congé de maternité avant et après la naissance est à la discrétion de l'employée concernée, à l'intérieur des limites suivantes :
 - 1. L'employée peut quitter son travail en tout temps à compter de la seizième (16^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement. Toutefois, elle doit déroger de son choix sur avis du médecin de l'Employeur, si son état de santé l'exige;
 - 2. Dans tous les cas, le congé de maternité débute au plus tard à la date de la naissance.
 - 3. La date de retour est déterminée selon la date à laquelle l'employée a quitté son travail. Toutefois, la durée du congé de maternité ne peut pas être inférieure ni supérieure à vingt (20) semaines. Si l'employée veut reprendre son travail avant l'expiration de ce congé, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi, à ce moment, ne met pas sa santé en danger. L'Employeur se réserve le droit de vérifier l'état de santé de celle-ci.

- g) Si le nouveau-né est hospitalisé alors que le congé de maternité de l'employée n'est pas commencé ou entièrement pris, elle peut à son choix, suspendre son congé de maternité, après en avoir avisé le Service et à la condition qu'elle soit suffisamment rétablie de son accouchement pour revenir au travail. Si l'employée n'est pas suffisamment rétablie de son accouchement pour revenir au travail, elle peut alors recourir aux dispositions prévues dans l'article XXI.

Lorsque le nouveau-né reçoit son congé de l'établissement de santé, l'employée débute ou poursuit son congé de maternité pour la période non-prise de vingt (20) semaines. Elle reçoit les bénéfices prévus dans le présent article pour chacun des jours de congé de maternité auxquels elle a droit et qui sont compris à l'intérieur des cinquante-deux (52) premières semaines qui suivent la naissance de l'enfant.

- h) Une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de gestation donne droit à un congé de maternité sans salaire de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

Toutefois, l'employée qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du RQAP, est déclarée éligible à des prestations de maternité, a le droit de recevoir de l'Employeur des prestations complémentaires égales à la différence entre 95 % de sa paie hebdomadaire brute et les prestations de maternité qu'elle reçoit en vertu du RQAP, et ce pour une période de cinq (5) semaines.

- i) S'il survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine de gestation, l'employée a droit à un congé d'une durée de trois (3) semaines sans salaire, sauf si un certificat médical atteste du besoin de prolonger ce congé. L'employée qui demande ce congé est alors rémunérée conformément aux dispositions de l'article XXI.

- j) Pendant le congé de maternité, l'employée continue d'accumuler l'ancienneté prévue à l'article XXXV, ses congés annuels, ses congés fériés et ses congés de maladie.

L'employée peut participer au régime de retraite et aux régimes d'assurances collectives sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle. Dans le cas du régime de retraite, la présente disposition n'y fait référence qu'à titre informatif. Elle n'a donc pas pour effet de faire du régime de retraite une matière arbitrale, étant entendu et compris que ledit régime ne fait pas partie intégrante de la convention collective et ne constitue pas une matière sur laquelle un arbitre de griefs a compétence.

- k) À son retour au travail, le Service doit réinstaller l'employée dans la fonction qu'elle occupait au moment de son départ ou dans une fonction qu'elle aurait obtenue, n'eût été de son congé.

Dans le cas d'une promotion, elle se voit reconnaître tous les droits rattachés à son nouveau grade. Son année de probation débute cependant à la date de son retour au Service.

- l) En raison d'un mauvais état de santé relié à son accouchement, l'employée peut, immédiatement après son congé de maternité de vingt semaines, bénéficier de l'application de l'article XXI.

36.02 CONGÉ DE PATERNITÉ

- a) Le policier dont la conjointe donne naissance à un enfant a le droit à un congé de paternité sans salaire d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues, à moins que l'Employeur consente à ce qu'il soit fractionné en semaines non consécutives. Toutefois, l'employé ne peut pas fractionner une semaine de prestations en journées.

Dans tous les cas, le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et doit se terminer au plus tard **la soixante-dix-huitième (78^e)** semaine suivant celle de la naissance de l'enfant.

- b) Il doit aviser l'unité Planification et gestion des effectifs trois (3) semaines avant la date de son départ. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.
- c) **L'employé qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du RQAP, est déclaré éligible à des prestations de paternité a le droit de recevoir de l'Employeur, pour un maximum de cinq (5) semaines durant lesquelles l'employé reçoit ou pourrait recevoir des prestations en vertu du RQAP, des prestations complémentaires égales à la différence entre 95 % de sa paie hebdomadaire brute et les prestations de paternité qu'il reçoit ou pourrait recevoir en vertu du RQAP.**

Ces prestations complémentaires se calculent à partir des prestations que l'employé a le droit de recevoir en vertu du RQAP, et ce sans tenir compte des montants pouvant être soustraits en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du RQAP.

Le total des montants reçus par l'employé durant son congé de paternité, en prestations du RQAP et en prestations complémentaires, ne peut cependant excéder 95 % de la paie hebdomadaire brute versée par l'Employeur. De plus, l'employé ne pourra recevoir un revenu supérieur à son traitement net.

- d) **Pendant le congé de paternité, l'employé continue d'accumuler l'ancienneté prévue à l'article XXXV et ses congés annuels, ses congés fériés et ses congés de maladie.**

L'employé peut participer au régime de retraite et aux régimes d'assurances collectives sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle. Dans le cas du régime de retraite, la présente disposition n'y fait référence qu'à titre informatif. Elle n'a donc pas pour effet de faire du régime de retraite une matière arbitrable, étant entendu et compris que ledit régime ne fait pas partie intégrante de la convention collective et ne constitue pas une matière sur laquelle un arbitre de griefs a compétence.

- e) À son retour au travail, le Service doit réinstaller l'employé dans la fonction qu'il occupait au moment de son départ ou dans une fonction qu'il aurait obtenue, n'eût été de son congé.

Dans le cas d'une promotion, il se voit reconnaître tous les droits rattachés à son nouveau grade. Son année de probation débute cependant à la date de son retour au Service.

36.03 CONGÉ POUR ADOPTION

- a) L'employé de sexe féminin ou de sexe masculin qui adopte légalement un enfant qui n'est pas celui de son conjoint a le droit à un congé parental sans salaire d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

L'employé qui désire se prévaloir de ce congé doit en aviser la section Planification et gestion des effectifs au moins trois (3) semaines avant qu'il ne débute. Ce délai peut être moindre si la présence de l'employé est requise plus tôt auprès de l'enfant ou de la mère, en raison de leur état de santé.

- b) La répartition des semaines du congé pour adoption est à la discrétion de l'employé concerné, à l'intérieur des limites suivantes :
 1. Dans le cas d'une adoption au Québec, le congé d'adoption peut commencer, au plus tôt, au cours de la semaine de l'arrivée de l'enfant ou, dans le cas de l'adoption d'un enfant déjà placé chez l'employé, à la date de la requête en ordonnance de placement.
 2. Dans le cas d'une adoption hors Québec, le congé peut commencer au plus tôt, deux semaines avant la semaine où l'enfant est confié physiquement à l'un des parents en vue de son adoption.
 3. Le congé pour adoption doit être pris de façon continue à moins que l'employeur consente à ce qu'il soit pris de façon fractionnée ou que l'enfant soit hospitalisé. Toutefois, l'employé ne peut fractionner une semaine de congé en journées.

4. Le congé pour adoption doit se terminer au plus tard la **soixante-dix-huitième (78^e)** semaine suivant celle de l'arrivée de l'enfant ou, dans le cas de l'adoption d'un enfant déjà placé chez l'employé, à la date de la requête en ordonnance de placement.

- c) Aucune rémunération n'est versée par l'Employeur durant cette période.
- d) Pendant le congé d'adoption, l'employé continue d'accumuler l'ancienneté prévue à l'article XXXV, mais n'accumule pas ses congés annuels, ses congés fériés et ses congés de maladie.

L'employé peut participer au régime de retraite et aux régimes d'assurances collectives sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle. Dans le cas du régime de retraite, la présente disposition n'y fait référence qu'à titre informatif. Elle n'a donc pas pour effet de faire du régime de retraite une matière arbitrale, étant entendu et compris que ledit régime ne fait pas partie intégrante de la convention collective et ne constitue pas une matière sur laquelle un arbitre de griefs a compétence.

- e) À son retour au travail, le Service doit réinstaller l'employé dans la fonction qu'il occupait au moment de son départ ou dans une fonction qu'il aurait obtenue, n'eût été de son congé.

Dans le cas d'une promotion, il se voit reconnaître tous les droits rattachés à son nouveau grade. Son année de probation débute cependant à la date de son retour au Service.

36.04 CONGÉ PARENTAL

- a) En plus des congés de maternité et de paternité, l'employé peut bénéficier d'un congé parental sans salaire d'une durée maximale de **soixante-cinq (65)** semaines continues.
- b) Le congé parental peut être pris à n'importe quel moment à compter de la semaine de la naissance. Il doit se terminer au plus tard à la **soixante-dix-huitième (78^e)** semaine suivant la naissance.

Aucune rémunération n'est versée par l'Employeur durant cette période.

L'employé de sexe féminin qui se prévaut d'un congé parental après un congé de maternité débute son congé parental au RQAP après l'expiration des vingt (20) semaines de congé de maternité prévu dans le sous-paragraphe a) du paragraphe 36.01 de la convention collective.

- c) L'employé qui désire se prévaloir de ce congé doit en aviser la section Planification et gestion des effectifs au moins trois (3) semaines avant qu'il ne débute. Ce délai peut être moindre si la présence de l'employé est requise plus tôt auprès de l'enfant ou de la mère, en raison de leur état de santé.
- d) Durant ce congé parental, l'employé continue d'accumuler l'ancienneté prévue à l'article XXXV, mais n'accumule pas ses congés annuels, ses congés fériés et ses congés de maladie.

L'employé peut participer au régime de retraite et aux régimes d'assurances collectives sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle. Dans le cas du régime de retraite, la présente disposition n'y fait référence qu'à titre informatif. Elle n'a pas donc pour effet de faire du régime de retraite une matière arbitable, étant entendu et compris que ledit régime ne fait pas partie intégrante de la convention collective et ne constitue pas une matière sur laquelle un arbitre de griefs a compétence.

- e) L'employé peut revenir au travail avant la date qu'il a fournie avant son départ. Il doit alors faire parvenir à son Employeur, au plus tard trois (3) semaines avant, un nouvel avis écrit indiquant la date de son retour.
- f) À son retour au travail, le Service doit réinstaller l'employé dans la fonction qu'il occupait au moment de son départ ou dans une fonction qu'il aurait obtenue, n'eût été de son congé.

Dans le cas d'une promotion, il se voit reconnaître tous les droits rattachés à son nouveau grade. Son année de probation débute cependant à la date de son retour au Service.

36.05 CONGÉ SANS SOLDE

- a) Pour des raisons de santé ou pour d'autres raisons liées à la maternité, l'employée a droit de prolonger le congé de maternité prévu aux paragraphes précédents par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à deux (2) ans à compter de la date du début dudit congé de maternité. Dans ce cas, elle doit aviser la section Planification et gestion des effectifs de sa décision de se prévaloir de ce privilège, et ce au moins un (1) mois avant l'expiration de son congé ou une (1) semaine avant l'épuisement de son crédit en maladie à plein traitement, selon le cas.
- b) Durant ce congé sans solde, l'employé cesse d'accumuler l'ancienneté prévue à l'article XXXV, ses congés annuels, ses congés fériés et ses congés de maladie.

Il peut participer au régime de retraite et aux régimes d'assurances collectives en continuant de payer sa cotisation habituelle, de même que celle de l'Employeur. Dans le cas du régime de retraite, la présente disposition n'y fait référence qu'à titre informatif. Elle n'a pas pour effet de faire du régime de retraite une matière arbitable, étant entendu et compris que ledit régime ne fait pas partie intégrante de la convention

collective et ne constitue pas une matière sur laquelle un arbitre de griefs a compétence.

Lorsque l'employé est apte à reprendre le travail, il doit, au plus tard un (1) mois avant la fin de son congé sans solde, informer par écrit la section Dotation de sa disponibilité, à défaut de quoi, il est présumé avoir démissionné et conséquemment, il est radié des cadres.

- c) Si le Service décide de remplacer l'employé qui demande un congé sans solde, ce dernier est muté à la section Dotation et sa fonction est alors comblée selon les dispositions prévues à l'article VII. Le Service peut combler le poste de l'officier en congé sans solde par une fonction supérieure, une mutation ou une promotion. À son retour au travail, l'employé est muté selon les besoins du Service.

Toutefois, il bénéficie d'une priorité pour occuper son ancien poste de travail lors de la prochaine vacance.

36.06 ABSENCES POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

- a) Un employé peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours par année sans salaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur ou de l'enfant de son conjoint lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle.

L'employé doit dans tous les cas aviser le Service de son absence le plus tôt possible.

Ce congé de dix (10) jours peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

De plus, il est possible de compenser cinq (5) de ces dix (10) jours de congés par année prévus dans le premier alinéa du sous-paragraphe a) du présent paragraphe par du temps supplémentaire accumulé, un congé dû ou un congé annuel, à raison de :

- 7,5 heures nettes par jour d'absence pour le policier assujetti au programme de travail 21.14 : 35;
- 10,5 heures nettes par jour d'absence pour le policier assujetti aux programmes de travail 15.20 : 35;
- 11,25 heures nettes par jour pour celui assujetti au programme de travail 14.21 : 35;
- 9 heures nettes par jour pour celui assujetti au programme de travail 35.35 : 70;
- **7.5 heures nettes par jour en ce qui a trait au quart de travail en semaine pour celui assujetti au programme de travail 19.16:35 ;**

- **11.25 heures nettes par jour en ce qui a trait au quart de travail de fin de semaine pour celui assujetti au programme de travail 19.16:35 ;**
- **7.75 heures nettes par jour en ce qui a trait au quart de travail du lundi au jeudi pour celui assujetti au programme de travail 18.17:35 ;**
- **10.75 heures nettes par jour en ce qui a trait au quart de travail du vendredi au dimanche pour celui assujetti au programme de travail 18.17:35.**

- b) Un employé peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours par année sans salaire pour remplir des obligations en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. L'employé doit aviser le Service de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Ce congé de dix (10) jours peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si le Service y consent.

- 37.00 a) Il est du ressort exclusif du Service de déterminer le contenu de chaque fonction ainsi que les préalables et exigences de celles-ci qui doivent cependant être pertinents audit contenu.
- b) En tout temps, il est loisible au Service de modifier le contenu d'une fonction ainsi que les préalables et exigences en conséquence.
- c) Saisi des recommandations du comité, le Service rédige la description de chaque fonction en énumérant les tâches caractéristiques et principales de chacune.
- d) Ces descriptions ne doivent pas être considérées comme étant un énoncé exhaustif et limitatif des tâches à accomplir.
- e) Les définitions et descriptions de fonctions sont consignées dans un document officiel du Service dont une copie mise à jour est fournie à la Fraternité et mise à la disposition des policiers dans chaque poste de quartier ou section.
- 37.01 a) La Fraternité peut, dans les quinze (15) jours de la date où la description d'une fonction est consignée dans le document officiel du Service, soumettre, sur simple avis au Service dont copie est transmise à l'Employeur et à l'arbitre désigné **parmi la liste du sous-paragraphe b) du paragraphe 27.12 de la présente convention collective**, la question de savoir si la rédaction de la description faite par le Service de cette fonction reflète fidèlement le contenu, les préalables et les exigences de la fonction
- b) L'arbitre désigné a, comme unique juridiction, celle d'accepter telle quelle ou de modifier la rédaction de la description faite par le Service aux seules fins que telle rédaction reflète fidèlement le contenu, les préalables et les exigences de cette fonction sans toutefois pouvoir affecter d'aucune manière le contenu, les préalables et les exigences déterminées pour la fonction par le Service.

37.02 Priorité de la convention

Les droits et obligations des parties reconnus dans un article quelconque de la convention collective de travail ne peuvent être modifiés ou affectés par le biais de l'établissement des définitions des tâches et des fonctions prévues au présent article XXXVII à moins que les parties n'y consentent.

38.00 L'Employeur et la Fraternité conviennent de créer et de maintenir en vigueur un comité général de coordination en santé et sécurité du travail.

Ce comité est composé de **quatre (4)** représentants désignés par la Fraternité et de **quatre (4)** représentants désignés par l'Employeur. **Toutefois, le quorum est établi à deux (2) représentants de chaque partie.**

Les fonctions du comité général de coordination (aussi appelé « CGC ») sont celles décrites à l'article 78 de la LSS7 et ses amendements.

Le comité général de coordination peut déléguer certaines de ses fonctions au gestionnaire cadre et au délégué syndical de l'unité.

38.01 Le secrétaire ou son représentant fournit les documents nécessaires aux discussions du comité général de coordination. Ces documents sont :

- a) les comptes-rendus de réunions des comités conjoints;
- b) la liste mensuelle des noms des accidentés, la cause et la date de l'accident;
- c) les statistiques compilées de fréquence et de gravité;
- d) copie des lois et règlements;
- e) copie des normes officielles;
- f) extraits de documents techniques publiés et disponibles;
- g) les relevés techniques effectués suite à des demandes syndicales;
- h) copie de toutes les directives émises en matière de santé, sécurité et d'hygiène, applicables aux salariés couverts par la présente convention.

Le comité se réunit régulièrement pendant les heures de travail à une date convenue entre les intéressés afin de :

- a) étudier les causes des accidents survenus au cours du mois précédent;
- b) observer les conditions dans lesquelles le travail est exécuté afin de déterminer les causes possibles d'accidents;
- c) décider les moyens correctifs et préventifs relevant du supérieur immédiat;

- d) recommander à la Direction du Service toute mesure susceptible de corriger les causes d'accidents ou de prévenir leur occurrence ou ré-occurrence.

38.02 Les parties conviennent que tout problème de santé et de sécurité pouvant survenir au niveau de chaque unité est d'abord étudié par le **gestionnaire cadre** et le délégué syndical. **Le délégué syndical de l'unité doit consulter le représentant à la prévention dans le cadre de son étude. Lorsqu'une solution ou un règlement est identifié par le délégué syndical et le gestionnaire cadre, celui-ci est communiqué au représentant à la prévention qui s'assure de la conformité de la solution identifiée.**

Si aucune solution n'est alors trouvée, le gestionnaire cadre avise le représentant à la prévention pour tenter de résoudre la problématique. À défaut par ces derniers de trouver une solution satisfaisante pour les deux parties, le tout est référé au comité général de coordination.

Les personnes ainsi désignées par la Fraternité sont libérées sans perte de traitement pour le temps consacré à l'étude du problème en compagnie ou avec l'autorisation du responsable d'unité.

L'alinéa précédent s'applique également à l'occasion de la session annuelle de formation.

38.03 Le comité général de coordination se réunit dans les trente jours de la signature de la présente convention collective pour adopter toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

38.04 **Trois policiers sont libérés à temps plein, sans perte de traitement, pour agir à titre de représentant à la prévention et ce, selon les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe 16.00 de la convention collective. Les parties conviennent que la libération de ces trois policiers à titre de représentant à la prévention rencontre entièrement les obligations de l'Employeur selon la LSST. La Fraternité désigne les représentants à la prévention. Lorsque les candidats désignés répondent aux préalables et exigences déterminés par le CGC ceux-ci reçoivent en sus de leur traitement, l'indemnité versée au policier libéré pour agir comme instructeur à l'École nationale de police du Québec**

Les préalables et exigences en vigueur au moment de la conclusion de l'entente de principe pour la fonction de représentant à la prévention s'appliquent jusqu'à ce qu'elles soient modifiées par le CGC.

Les fonctions du représentant à la prévention sont celles décrites à l'article 90 de la LSST et ses amendements. Le représentant à la prévention doit également s'acquitter des mandats qui lui sont confiés par le CGC.

Le représentant à la prévention peut déléguer certaines de ses fonctions au gestionnaire cadre et au délégué syndical de l'unité.

38.05 Tous les membres du conseil de direction de la Fraternité et les policiers permanents libérés à la Fraternité peuvent lors d'un événement majeur exercer la fonction prévue dans le sous alinéa 5 de l'article 90 de la L.S.S.T. À ce titre, le représentant de la Fraternité peut rencontrer le policier sur les lieux de son travail.

Aux fins du présent article, on entend par événement majeur, un événement survenu dans le cadre d'une opération policière où le policier croit que son intégrité physique ou psychologique est affectée, suite à un geste ou à l'omission d'un geste posé par ce dernier.

38.06 En raison de la mise en place d'outils technologiques permettant la détermination de la position des effectifs policiers par l'implantation de systèmes de géolocalisation, le Service convient que l'utilisation de ces systèmes **et les informations qu'ils génèrent ne peuvent être utilisés à des fins de gestion d'un dossier disciplinaire ou administratif d'un policier.**

38.07 Les panneaux balistiques des vestes pare-balles fournis par l'Employeur respectent la norme « N.I.J. » de la *National Institute of Justice*. La veste pare-balles doit être portée selon les directives de l'Employeur.

L'Employeur s'engage à mettre en œuvre un programme visant à ce que tous les panneaux balistiques de vestes pare-balles acquises par l'Employeur soient, au minimum, de catégorie 3A selon la norme « N.I.J. 0101.06 » de la *National Institute of Justice*. Sous réserve de la capacité des fournisseurs, l'Employeur s'engage à distribuer à tous les policiers, à compter de l'année 2024, des panneaux balistiques de catégorie 3A et équipé de housses ergonomiques jusqu'à ce que tous les policiers du service en soient équipés mais au plus tard le 31 décembre 2028. L'Employeur s'engage de plus à déposer son plan d'acquisition et de maintien au CGC SST dans les meilleurs délais suivant la signature de la convention collective.

L'Employeur s'engage également à remettre au CGC SST un registre des vestes pare-balles en service dans lequel seront consignées les dates d'expiration de la garantie du fabricant.

L'Employeur s'engage aussi à fournir des modèles de veste pare-balles qui tiennent compte de la physiologie féminine.

39.00 Les principes généraux sur lesquels le programme se base sont les suivants :

- a) Les parties reconnaissent l'existence, chez un certain nombre d'employés, de problèmes personnels qui, dans la mesure où ils affectent la santé physique ou morale, risquent de nuire à leur rendement au travail ou à la qualité des services à la clientèle.
- b) Dans ce cadre, le Service privilégie la prise en main de l'employé en difficulté par lui-même ainsi que le développement d'un programme professionnel d'assistance en vue de le conseiller et de le soutenir dans sa démarche.
- c) Le recours aux services du programme d'aide aux employés devra donc être volontaire et exprimer une motivation personnelle du policier en difficulté.
- d) Les interventions faites dans le cadre du programme d'aide devront respecter les règles de l'art du professionnalisme, de l'éthique et de la confidentialité.

39.01 CLIENTÈLE-CIBLE :

- a) Le programme d'aide s'adresse à tous les employés policiers du SPVM, indépendamment de leur statut hiérarchique.
- b) Les employés qui prennent leur retraite sont éligibles au programme au cours de la première année qui suit leur départ.
- c) Les conjoints et membres de la famille immédiate du policier pourraient participer au counselling lorsque le professionnel responsable au programme ou le conseiller le juge à propos.

39.02 NATURE DES SERVICES OFFERTS :

- a) Le programme s'adresse aux policiers aux prises avec les problèmes suivants :
 - problèmes de couple ou familiaux;
 - problèmes reliés à la santé mentale;
 - problèmes de deuil, de suicide;
 - problèmes de violence;
 - problèmes de harcèlement;
 - problèmes reliés à des difficultés financières;
 - problèmes de toxicomanie (alcool, drogues, médicaments);
 - problèmes de stress, burn-out, traumatismes, etc.

- b) Le policier en difficulté pourra s'adresser directement au professionnel responsable du programme qui sera en mesure de lui fournir un support d'expert, soit :
- d'information;
 - **de consultation;**
 - d'évaluation;
 - de référence à la ressource appropriée;
 - d'intervention à court terme;
 - de gestion de cas;
 - de référence dans des centres de désintoxication;
- c) **De plus, le PAPP doit :**
- **Assurer une disponibilité pour répondre aux situations de crise vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine;**
 - **Prévoir des activités de formation et de prévention;**
 - **Assurer un soutien préventif au sein des unités à risque.**
- d) **Les parties conviennent que les ressources affectées au service du PAPP sont entièrement et exclusivement consacrées à répondre aux besoins des policiers.**

39.03 SERVICES PROFESSIONNELS :

Afin que le PAPP puisse offrir un niveau de service adéquat, la Ville de Montréal consent à financer l'octroi de deux cent quarante-sept heures et demie (247,5 heures) par semaine, sur une base annuelle, d'utilisation de services professionnels.

39.04 PARTAGE DES COÛTS :

Dans le cas où le professionnel responsable au programme réfère un policier à une ressource ou à un centre de désintoxication impliquant des frais, l'Employeur rembourse au policier 50% de la partie non payable par le régime d'assurance-maladie de la Fraternité. En ce qui a trait aux éléments non couverts par le régime d'assurance-maladie de la Fraternité, l'Employeur rembourse au policier 50% des coûts.

39.05 CONFIDENTIALITÉ ET ANONYMAT :

En toute circonstance, les conseillers ou tout autre intervenant impliqué dans le cadre du programme d'aide doivent prendre toutes les mesures nécessaires en vue de respecter et garantir l'anonymat d'un employé bénéficiant du programme ainsi que la confidentialité des informations qui seront, de ce fait, portées à leur connaissance. À cette fin :

- a) les conseillers au programme disposeront de locaux extérieurs à l'organisation, où ils pourront recevoir les policiers qui le désirent;

- b) les facilités téléphoniques permettant un accès direct et confidentiel aux conseillers seront installées;
- c) lorsqu'un dossier sera ouvert par un conseiller au PAPP, il sera conservé sous la responsabilité de ce dernier et soumis aux règles strictes de la confidentialité;
- d) les conseillers seront embauchés à titre contractuel;
- e) l'évaluation du programme en termes de taux de pénétration, de qualité et de quantité de service se fera à partir de données statistiques dépersonnalisées et agglomérées.

39.06 DROITS ET OBLIGATIONS DU POLICIER ET DU SPVM DANS LE CADRE DU PAPP :

Les actions entreprises par le Service dans le cadre du PAPP ne peuvent être interprétées comme une renonciation à ses responsabilités en matière administrative ou disciplinaire.

De la même manière, les employés qui bénéficient du programme ne renoncent à aucun de leurs droits de recours de représentation.

Le fait d'utiliser les services du PAPP doit être sans préjudice pour le policier, c'est-à-dire ne nuire d'aucune façon à ses chances d'avancement, sa sécurité d'emploi, son statut ou sa réputation. Par contre, il ne saurait protéger l'employé des conséquences de manquements de sa part en ce qui regarde son comportement, son rendement ou son efficacité au travail.

40.00 Les Annexes jointes à la convention collective en font partie intégrante. De la même façon, toute lettre d'entente signée entre les parties et qui demeure en vigueur à la date de signature de la convention collective ou toute lettre d'entente qui serait signée entre les parties pendant la durée de la convention collective, en font partie intégrante.

40.01 La présente convention collective est d'une durée de **cinq (5) ans**, commençant le 1^{er} janvier 2022 pour se terminer le 31 décembre 2026.

La convention collective entre en vigueur à la date de sa signature. Elle n'a aucune portée rétroactive sauf dans les matières suivantes: salaires (**excluant les modalités salariales d'embauche du constable auxiliaire permanent prévues au paragraphe m) de l'Annexe F**)), prime de relève, prime de métropole, boni d'ancienneté, prime de niveau de service, temps supplémentaire (**excluant les nouvelles modalités de calcul du temps supplémentaire prévues aux 2^e et 3^e alinéas du paragraphe 10.04 a)**), prime du programme PAIR (**uniquement pour ce qui est du calcul de la prime prévue au paragraphe 13.26**), temps à la cour et l'assurance.

Pour ce qui est des constables auxiliaires permanents à l'emploi du Service entre le 1er janvier 2022 et la date d'entrée en vigueur de la convention collective, puisque les dispositions du paragraphe m) de l'Annexe F n'ont pas d'effet rétroactif, ceux-ci reçoivent une rétroactivité calculée comme suit :

- **À compter du 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2022, la différence entre le salaire effectivement reçu et 37 770 \$;**
- **À compter du 1^{er} janvier 2023 et jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la différence entre le salaire effectivement reçu et 38 525 \$.**

40.02 Tous les montants dus au titre de la rétroactivité tel que cela est prévu dans le paragraphe 40.01 sont payés au plus tard **le 31 octobre 2023**.

40.03 Les conditions de travail contenues dans la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou l'application d'une décision arbitrale en tenant lieu **à l'exception de l'Annexe CCC sur les policiers réservistes qui prend fin au 31 décembre 2026**.

40.04 Les dispositions du présent article s'appliquent au policier à l'emploi de la Ville de Montréal le ou après le 1^{er} janvier 2022.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal ce 19 juin 2023.

**Fraternité des policiers et policières de
Montréal Inc.**

Ville de Montréal


Yves Francoeur
Président
Valérie Plante
Mairesse de la Ville de Montréal
Johnny Primiani
Vice-président au Secrétariat et à la
trésorerie
Fady Dagher
Directeur du SPVM

ANNEXE A-1

HORAIRE 21.14:35	PÉRIODE DE CINQ SEMAINES
(Courtes périodes)	
Personnel travaillant sur trois relèves, par rotation, 7 jours par semaine	

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
	1							2							3							4							5						
1 ^e équipe	1	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	H	H	2	2	2	H	H	3	3	3	H	H	2	2	2	2	H	H	1	1
2 ^e équipe	2	2	2	H	H	1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	H	H	2	2	2	H	H	3	3	3	H	H	2
3 ^e équipe	H	3	3	3	H	H	2	2	2	2	H	H	1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	H	H	2	2	2	H
4 ^e équipe	3	H	H	2	2	2	H	H	3	3	3	H	H	2	2	2	2	H	H	1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	3	3	3	3	
5 ^e équipe	H	H	H	H	3	3	3	3	H	H	2	2	2	H	H	3	3	3	H	H	2	2	2	2	H	H	1	1	1	1	1	1	H	H	

Cycle :

7 nuits - 6 congés (fin de semaine)
4 soirs - 2 congés
3 jours - 2 congés (fin de semaine)
3 soirs - 2 congés
4 jours - 2 congés

Formule 22-33-44 :

Le tiers de la première relève se détache et travaille sur une relève intermédiaire, chaque équipe possède trois positions et de ce fait, le cycle complet est de quinze semaines.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

ANNEXE A-2

HORAIRE 21.14:35	PÉRIODE DE CINQ SEMAINES
(Moyennes périodes)	
Personnel travaillant sur trois relèves, par rotation, 7 jours par semaine	

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
	1							2							3							4							5							
1 ^e équipe	H	3	3	3	H	H	1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	3	3	3	3	H	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H
2 ^e équipe	2	2	2	2	H	H	H	H	3	3	3	H	H	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	3	3	3	3	3	3	3	H	H	H	2	2	2
3 ^e équipe	3	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	3	3	3	H	H	1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	3	3	3		
4 ^e équipe	H	H	H	H	3	3	3	3	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	3	3	3	H	H	1	1	1	1	1	1	H		
5 ^e équipe	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	3	3	3	3	3	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	3	3	3	H	H	1	

Cycle :

7 nuits - 5 congés (fin de semaine)

4 soirs - 3 congés

7 jours - 4 congés (fin de semaine)

3 soirs - 2 congés

Formule 22-33-44 :

Le tiers de la première relève se détache et travaille sur une relève intermédiaire, chaque équipe possède trois positions et de ce fait, le cycle complet est de quinze semaines.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

ANNEXE A-3

HORAIRE 21.14:35	PÉRIODE DE CINQ SEMAINES
(Longues périodes)	
Personnel travaillant sur trois relèves, par rotation, 7 jours par semaine	

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
	1							2							3							4							5							
1 ^e équipe	1	1	1	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	3	3	H	H	H	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	1	1	1	1	
2 ^e équipe	H	H	H	1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	3	3	3	H	H	H	2	2	2	2	2	2	H	H	
3 ^e équipe	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	3	3	3	3	H	H	2	2
4 ^e équipe	3	3	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	
5 ^e équipe	H	H	3	3	3	3	3	3	3	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	1	1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	

Cycle :

7 nuits - 6 congés (fin de semaine)

7 soirs - 3 congés

7 jours - 5 congés (fin de semaine)

Formule 22-33-44 :

Le tiers de la première relève se détache et travaille sur une relève intermédiaire, chaque équipe possède trois positions et de ce fait, le cycle complet est de quinze semaines.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

ANNEXE A-4
Programme 15.20 :35 - Horaire Détention Cour Municipale

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D					L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
	1							2							3							4					5						
Groupe 1	H	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	H					H	H	2	2	2	H	H	2	2	2	H	H	H	
Groupe 2	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	H	2	2	2	H					2	2	2	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	
Groupe 3	H	H	H	2	2	2	H	H	2	2	2	H	H	H	H					2	2	2	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	
Groupe 4	H	2	2	2	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	H					H	H	H	2	2	2	H	H	2	2	2	H	H	H

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D				L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
	6							7							8											9							10						
Groupe 1	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	2	2	2	H	H				2	2	2	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2
Groupe 2	H	H	H	H	2	2	2	H	2	2	2	H	H	H	H				2	2	2	H	H	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	H	H	2	2	2	
Groupe 3	H	2	2	2	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	H				H	H	2	2	2	H	H	H	2	2	2	H	H	2	2	2	H	H	H		
Groupe 4	H	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	H				H	H	2	2	2	H	H	2	2	2	H	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D			L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
	1							1							1							1							1								
	1							2							3							4							5								
Groupe 1	H	H	H	2	2	2	H	H	2	2	2	H	H	H	H			2	2	2	H	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	2	2	2	H		

Groupe 2	H	2	2	2	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H		H		H	H	H	2	2	2	H	H	H	H	2	2	2	H	2	2	2	H	H	H
Groupe 3	H	2	2	2	H	H	H	H	H	H	2	2	2	H		H		H	H	2	2	2	H	H	2	2	2	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H
Groupe 4	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	2	2	2	H		H		2	2	2	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D						L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
	1							1							1						1						2													
	6							7							8						9						0													
Groupe 1	H	2	2	2	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	H						H	H	H	2	2	2	H	H	H	2	2	2	H	H	2	2	2	H	H	H
Groupe 2	H	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	H						H	H	H	2	2	2	H	2	2	2	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H
Groupe 3	H	H	H	2	2	2	H	H	H	H	2	2	2	H	H						2	2	2	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	H	H	H	2	2	2	H
Groupe 4	H	H	H	2	2	2	H	H	2	2	2	H	H	H	H						2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	2	2	2	H

Programme 15.20:35 sur 140 jours 2^e - Relève 07h00 à 19h00 Horaire 12h00

ANNEXE A-4.1
Horaire Agent de Quartier Soutien

HORAIRE 15-20/35	PÉRIODE DE CINQ SEMAINES
Personnel travaillant sur l'horaire 12 heures, 7 jours par semaine	

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S							
	1							2							3							4							5						
Policier 1	H	H	H	H	2	2	H	H	2	2	H	H	H	2	2	2	H	H	H	H	H	H	2	2	2	H	H	2	2	H	H	2	2	H	
	H	2	2	2	H	H	2	2	H	H	H	2	2	H	H	H	H	2	2	2	2	2	H	H	H	2	2	H	H	2	2	H	H	H	
	H	H	2	2	H	H	2	2	H	H	H	2	2	H	H	H	H	2	2	2	2	2	H	H	H	2	2	H	H	2	2	H	H	2	
	2	H	H	H	2	2	H	H	2	2	H	H	H	2	2	2	H	H	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	H	2	2	2	H		
Policier 2	H	H	2	2	H	H	2	2	H	H	H	2	2	H	H	H	H	2	2	2	2	2	H	H	H	2	2	H	H	2	2	H	H	2	
	2	H	H	H	2	2	H	H	2	2	H	H	H	2	2	2	H	H	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	H	2	2	2	H		
	H	H	H	H	2	2	H	H	2	2	H	H	H	2	2	2	H	H	H	H	H	H	2	2	2	H	H	2	2	H	H	2	H		
	H	2	2	2	H	H	2	2	H	H	H	2	2	H	H	H	H	2	2	2	2	2	H	H	H	2	2	H	H	2	2	H	H	H	

Programme 15-20-35 Relève de 12h
Relève 2^e: 7h00 à 19h00

ANNEXE A-4.2
Horaire Agents CCTI

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
Semaine	1							2							3							4							5							
Équipe 1	H	H	H	H	H	2	2	2	2	H	H	H	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	H	H	1	1	1	1	H
Équipe 2	H	H	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	H	H	H	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	H	H	
Équipe 3	H	H	2	2	2	H	H	H	H	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	H	H	H	1	1	1	1	H	H	H	H	H	
Équipe 4	1	1	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	H	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	H	H	H	1	1	
Équipe 5	2	2	H	H	H	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	H	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	2	2	
Équipe 6	H	2	2	2	2	H	H	H	H	H	2	2	2	H	H	2	2	2	H	H	H	H	H	2	2	2	H	H	2	2	2	H	H	H		
Équipe 7	H	H	H	2	2	2	H	H	2	2	2	2	H	H	H	H	H	2	2	2	H	H	2	2	2	H	H	H	H	H	H	2	2	2	H	

Programme 15.20 :35 Relève de 12h

1^{ère} Relève 18h30

2^e Relève 06h30

ANNEXE A-5
Programme 14.21 :35 - Horaire Section Soutien Opérationnel

Date	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
	1							2							3							4							5							
Group e 1	H	H	H	H	H	2	2	2	2	H	H	H	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	H	H	1	1	1	H	H
Group e 2	H	H	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	H	H	H	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	H	H	
Group e 3	H	H	2	2	2	H	H	H	H	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	H	H	H	1	1	1	1	H	H	H	H	H	
Group e 4	1	1	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	H	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	H	H	H	H	1	1
Group e 5	2	2	H	H	H	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	H	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	2	2	

Horaire 14.21:35 Relève de 12h (7 nuits - 7 jours - 21 congés)

Relève 1^{ère} : 18h00 à 6h00

Relève 2^e : 6h00 à 18h00

ANNEXE A-6
Programme 35.35 :70 - Horaire Métro

Jou r	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S								
	1							2							3							4							5							6							7							
Gr 1	H	2	2	H	H	3	1	3	3	3	H	H	H	H	H	3	3	H	H	2	2	2	H	H	3	3	H	H	H	2	2	H	H	3	1	3	H	H	2	2	H	H	H	H	H	2	2	2	2	
Gr 2	2	H	H	3	3	H	H	H	H	H	3	3	3	1	3	H	H	2	2	H	H	H	3	3	H	H	2	2	2	H	H	3	3	H	H	H	2	2	H	H	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H
Gr 3	H	3	3	H	H	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	2	2	H	H	3	1	3	H	H	2	2	H	H	H	3	3	H	H	2	2	2	H	H	3	3	H	H	H	H	H	3	3	3	1	
Gr 4	3	H	H	2	2	H	H	H	H	H	2	2	2	2	2	H	H	3	3	H	H	H	2	2	H	H	3	1	3	H	H	2	2	H	H	H	3	3	H	H	3	1	3	3	3	H	H	H	H	
Jou r	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
	8							9							1 0							1 1							1 2							1 3							1 4							
Gr 1	2	H	H	3	3	H	H	H	2	2	H	H	3	1	3	H	H	2	2	H	H	H	3	3	H	H	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	2	2	H	H	3	1	3	H	H	2	2	H	H	
Gr 2	H	3	3	H	H	2	2	2	H	H	3	3	H	H	H	2	2	H	H	3	1	3	H	H	2	2	H	H	H	H	H	2	2	2	2	2	H	H	3	3	H	H	H	2	2	H	H	3	1	
Gr 3	3	H	H	2	2	H	H	H	3	3	H	H	2	2	2	H	H	3	3	H	H	H	2	2	H	H	3	1	3	3	3	H	H	H	H	H	3	3	H	H	2	2	2	H	H	3	3	H	H	
Gr 4	H	2	2	H	H	3	1	3	H	H	2	2	H	H	H	3	3	H	H	2	2	2	H	H	3	3	H	H	H	H	H	3	3	3	1	3	H	H	2	2	H	H	H	3	3	H	H	2	2	

Jou r	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S							
	15							16							17							18							19							20						
Gr 1	H	3	3	H	H	2	2	2	H	H	3	3	H	H	H	H	3	3	3	1	3	H	H	2	2	H	H	H	3	3	H	H	2	2	2	H	H					
Gr 2	3	H	H	2	2	H	H	H	3	3	H	H	3	1	3	3	3	H	H	H	H	H	2	2	H	H	3	1	3	H	H	2	2	H	H	H	3	3	H	H	2	2
Gr 3	H	2	2	H	H	3	1	3	H	H	2	2	H	H	H	H	2	2	2	2	2	H	H	3	3	H	H	H	2	2	H	H	3	1	3	H	H	2	2	H	H	
Gr 4	2	H	H	3	3	H	H	H	2	2	H	H	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	3	3	H	H	2	2	2	H	H	3	3	H	H	H	2	2	H	H	3	1

Dimanche au
vendredi

Relève 2^e : 6h30 à
16h30

Relève 3^e : 14h30 à
00h30

Samedi

Relève 2^e : 6h30 à 16h30

Relève 1^e : 15h00 à
01h00

Programme 35.35 : 70 sur 140 jours.

(35X 2^e relève- 35X 3^e relève- 70 « H »)

ANNEXE A-6.1
Horaire Unité Aéroportuaire

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Semaine	1							2							3							4							5						
Groupe 1	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	3	3	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2
Groupe 2	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	3	3	H	H	H	H	H	H	H
Groupe 3	3	3	3	3	3	3	3	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	3	3
Groupe 4	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	3	3	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Semaine	6							7							8							9							10						
Groupe 1	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	3	3	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H
Groupe 2	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	3	3	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2
Groupe 3	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	3	3	H	H	H	H	H	H	H
Groupe 4	3	3	3	3	3	3	3	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	3	3

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Semaine	11							12							13							14							15						
Groupe 1	3	3	3	3	3	3	3	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	3	3
Groupe 2	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	3	3	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H
Groupe 3	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	3	3	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2
Groupe 4	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	3	3	H	H	H	H	H	H	H

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Semaine	16							17							18							19							20						
Groupe 1	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	3	3	H	H	H	H	H	H	H
Groupe 2	3	3	3	3	3	3	3	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	3	3
Groupe 3	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	3	3	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H
Groupe 4	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	3	3	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2

Programme de travail 35.35 :70 sur 140
jours

Relève de 10h

2^e relève : 4h00 à 14h00

3^e relève : 13h30 à 23h30

ANNEXE A-6.2
Horaire Patrouille de Nuit

	1							2							3							4							5						
	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M
Groupe 1	1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	1	1	1	1	1	1	1
Groupe 2	H	H	H	H	H	H	H	1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H

		6						7						8						9						10										
		J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M
Groupe 1		H	H	H	H	H	H	H	1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H
		1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	1	1	1	1	1	1	1	
Groupe 2																																				

Programme 35.35 :70

Horaire de 10h

Relève 1^{ère} : 23h15 à 9h15

ANNEXE A-6.3
Horaire Surveillance Physique

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S							
1							2							3							4							5						
H	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	H	H	H	2	2	2	2	H	H	H	3	3	3	3	H	H	2	2	2	2	2	H
H	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	H	H	H	2	2	2	2	H	H	H	3	3	3	3	H
H	H	3	3	3	3	H	H	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	H	H	H	2	2	2	2	H	
H	H	2	2	2	2	H	H	H	3	3	3	3	H	H	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	H	
H	3	3	3	3	3	H	H	H	2	2	2	2	H	H	H	3	3	3	3	H	H	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	
H	H	2	2	2	2	H	H	H	H	3	3	3	H	H	H	2	2	2	2	H	H	H	H	3	3	3	H	H	H	H	2	2	2	H
H	H	H	3	3	3	H	H	H	2	2	2	2	H	H	H	3	3	3	3	H	H	H	2	2	2	2	H	H	H	H	3	3	3	H
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S							
6							7							8							9							10						
H	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	H	H	H	2	2	2	2	H	H	H	H	3	3	3	H	H	2	2	2	2	2	H
H	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	H	H	H	2	2	2	2	H	H	H	H	3	3	3	H

Groupe 70	H	H	H	3	3	3	H	H	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	H	H	H	2	2	2	2	H	18		
Groupe 20	H	H	2	2	2	2	H	H	H	H	3	3	3	H	H	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	H	18		
Groupe 30	H	3	3	3	3	3	H	H	H	2	2	2	2	H	H	H	H	3	3	3	H	H	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	18		
Groupe 10	H	H	3	3	3	3	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	3	3	3	3	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	3	3	3	3	H	17
Groupe 60	H	H	H	2	2	2	H	H	H	3	3	3	3	H	H	H	H	2	2	2	H	H	H	3	3	3	3	H	H	H	H	2	2	2	H	18

Programme 35.35 :70

Horaire de 10h

Relève 2^e : 6h00 à 16h00

Relève 3^e : 14h00 à 24h00

ANNEXE A-6.4

Horaire Module Patrouille Nautique

[illegible]

Programme 35.35 :70 Relève de 10h

2^e Relève 10h00 à 20h00

3^e Relève 13h00 à 23h00

Intermédiaire 16h00 à 02h00

ANNEXE A-6.5
Horaire Groupe Éclipse

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
	1							2							3							4							5						
Groupe 1	H	3	3	H	H	3	3	3	3	3	H	H	H	H	H	3	3	H	H	3	3	3	H	H	3	3	H	H	H	3	3	H	H	3	3
Groupe 2	3	H	H	3	3	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	H	H	3	3	H	H	H	3	3	H	H	3	3	3	H	H	3	3	H	H

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S							
	6							7							8							9							10						
Groupe 1	3	H	H	3	3	H	H	H	H	H	3	3	3	3	3	H	H	3	3	H	H	H	3	3	H	H	3	3	3	H	H	3	3	H	H
Groupe 2	H	3	3	H	H	3	3	3	3	3	H	H	H	H	H	3	3	H	H	3	3	3	H	H	3	3	H	H	H	3	3	H	H	3	3

Programme
35.35 :70

Horaire de 10h

Relève 3^e: 18h30 à 04h30

Possibilité d'une relève de 14h00 à 00h00 avec la même séquence dans l'alternance de jours travaillées et des jours de congés.

ANNEXE A-6.6
Horaire Centre de rédaction de rapports d'évènements

		D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S							
		1							2							3							4							5						
Groupe 1		H	3	3	H	H	3	3	3	H	H	3	3	H	H	H	3	3	H	H	3	3	3	H	H	3	3	H	H	H	3	3	H	H	3	3
		3	H	H	3	3	H	H	H	3	3	H	H	3	3	3	H	H	3	3	H	H	H	3	3	H	H	3	3	3	H	H	3	3	H	H
Groupe 2		3	H	H	3	3	H	H	H	3	3	H	H	3	3	3	H	H	3	3	H	H	H	3	3	H	H	3	3	3	H	H	3	3	H	H
		3	H	H	3	3	H	H	H	3	3	H	H	3	3	3	H	H	3	3	H	H	H	3	3	H	H	3	3	3	H	H	3	3	H	H

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S							
	6							7							8					9							10								
Groupe 1	3	H	H	3	3	H	H	H	3	3	H	H	3	3	3	H	H	3	3	H	H	3	3	H	H	3	3	3	H	H	3	3	H	H	
Groupe 2	H	3	3	H	H	3	3	3	H	H	3	3	H	H	H	3	3	H	H	3	3	3	H	H	3	3	H	H	H	3	3	H	H	3	3

Programme 35.35 :70

Horaire de 10h

Relève 3 : 14h00 à 24h00

ANNEXE A-7
Programme de travail
Section Identification Judiciaire (SIJ)

CARACTÉRISTIQUES DE L’HORAIRE – spécifications fonctionnelles

⇒ Programme de travail sur 20 semaines (140 jours) – 9h45 .
⇒ Programme équitable pour tous les policiers.
⇒ Couverture opérationnelle hebdomadaire 7 jours sur 7 et 24 hrs/jour (agents) – exception groupe 6.
⇒ Supervision opérationnelle hebdomadaire 7 jours sur 7 / 2 ^e et 3 ^e relève (sergents) – exception groupe 6.
⇒ Journées travaillées consécutivement : Maximum 4 jours .
⇒ Journées en « H » consécutivement : Maximum 8 jours – exception groupe 6.
⇒ 1 weekend sur 2 en devoir – exception groupe 6.

PLAGES HORAIRE - AGENTS

Relève	Plages horaire
2^e	6h30 à 16h15
3^e	14h15 à 24h00
1^{ère}	21h30 à 7h15

PLAGES HORAIRE - SERGENTS

Relève	Plages horaire
2 ^e	6h00 à 15h45
3 ^e	13h45 à 23h30

Modélisation – application complète de la programmation

	Semaine 1							Semaine 2							Semaine 3							Semaine 4							Semaine 5							Semaine 6							Semaine 7							Semaine 8							Semaine 9							Semaine 10																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
Techniciens	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
Équipes	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
Agent		1	1	1			2	2	2	2									3	3	3	3			2	2	2			3	3	3		2	2	2	2						3	3	3	3			2	2	2			3	3	3		2	2	2	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												

	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4	Semaine 5	Semaine 6	Semaine 7	Semaine 8	Semaine 9	Semaine 10
Équipes	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S
Sergent	3 3 3 3	2 2 2 2	3 3 3 3	2 2 2 2	3 3 3 3	2 2 2 2	3 3 3 3	2 2 2 2	3 3 3 3	2 2 2 2
	Semaine 11	Semaine 12	Semaine 13	Semaine 14	Semaine 15	Semaine 16	Semaine 17	Semaine 18	Semaine 19	Semaine 20
Équipes	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S
Sergent	3 3 3 3	2 2 2 2	3 3 3 3	2 2 2 2	3 3 3 3	2 2 2 2	3 3 3 3	2 2 2 2	3 3 3 3	2 2 2 2

	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4	Semaine 5	Semaine 6	Semaine 7	Semaine 8	Semaine 9	Semaine 10
GROUPE 6	1 2 3 4 5 6 7	8 9 10 11 12 13 14	15 16 17 18 19 20 21	22 23 24 25 26 27 28	29 30 31 32 33 34 35	36 37 38 39 40 41 42	43 44 45 46 47 48 49	50 51 52 53 54 55 56	57 58 59 60 61 62 63	64 65 66 67 68 69 70
Équipes	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S	D L M X J V S
Policier 1	2 2 2 2	2 2 2 2	2 2 2 2	2 2 2 2	2 2 2 2	2 2 2 2	2 2 2 2	2 2 2 2	2 2 2 2	2 2 2 2
Policier 2	2 2 2 2	2 2 2 2	2 2 2 2	2 2 2 2	2 2 2 2	2 2 2 2	2 2 2 2	2 2 2 2	2 2 2 2	2 2 2 2

	Semaine 11							Semaine 12							Semaine 13							Semaine 14							Semaine 15							Semaine 16							Semaine 17							Semaine 18							Semaine 19							Semaine 20																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
GROUPE 6	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
Équipes	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
Policier 1		2	2	2				2	2	2	2				2	2	2					2	2	2	2			2	2	2				2	2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2	2			2	2

RÉPARTITION HEBDOMADAIRE

Répartition sur 20 semaines - 140 jours (agent – 3 relèves)								
RELÈVE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE	TOTAL
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	4	4	4	4	4	28
1	1	1	1	1	1	1	1	7
SOUS - TOTAL	10	10	10	10	10	10	10	70
CONGÉ (H)	10	10	10	10	10	10	10	70
TOTAL	20	20	20	20	20	20	20	140

Répartition sur 20 semaines - 140 jours (sergent)								
RELÈVE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE	TOTAL
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	5	5	5	5	35
SOUS - TOTAL	10	10	10	10	10	10	10	70
CONGÉ (H)	10	10	10	10	10	10	10	70
TOTAL	20	20	20	20	20	20	20	140

Répartition sur 20 semaines - 140 jours (agent – groupe 6)								
RELÈVE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE	TOTAL
2	10	15	20	15	10	0	0	70
SOUS - TOTAL	10	15	20	15	10	0	0	70
CONGÉ (H)	10	5	0	5	10	20	20	70
TOTAL	20	20	20	20	20	20	20	140

[illegible]

[illegible]

Ordre des choix

La couverture de nuit

La répartition des séquences de nuit est faite comme indiqué plus haut, jusqu'à l'épuisement des séquences et ce, au plus tard la première semaine de décembre pour l'année suivante.

Décrocheur de fin de semaine

Par équipe, un (1) technicien en identité judiciaire peut, lorsqu'il en fait la demande, selon l'ordre indiqué plus haut, décrocher le samedi et le dimanche et effectuer sa prestation de travail durant les jours de semaine. Ce décrochage doit être autorisé par le gestionnaire et doit répondre aux besoins du Service.

3. Lorsqu'un technicien en identité judiciaire décroche de la relève de soir, il remet sa prestation le lundi et le mardi de jour, suivant le week-end décroché ;
4. Lorsqu'un technicien en identité judiciaire décroche de la relève de jour, il remet sa prestation le mercredi et le jeudi de jour, suivant le week-end décroché ;
5. Il n'y a pas de décrochage durant la période de vacances d'été, comme prévu à l'annexe B-1 ;
6. Il n'y a pas de décrochage durant la période du congé des Fêtes, comme prévu à l'article 19.03 a).

ANNEXE A-9
Programme de travail
Escouade Canine

CARACTÉRISTIQUES DE L'HORAIRE – spécifications fonctionnelles

⇒ Programme de travail 35.35/70 sur 20 semaines (140 jours). Programme équitable pour l'ensemble du personnel.
⇒ Journée de 10 heures / 60 minutes de période de repas.

PLAGE HORAIRE

	2 ^e relève	1 ^{ère} relève
1 ^{er} maître-chien	6h à 16h	19h à 5h
2 ^e maître-chien	9h à 19h	21h à 7h
3 ^e maître-chien	10h à 20h	20h à 6h

	06h00	07h00	08h00	09h00	10h00	11h00	12h00	13h00	14h00	15h00	16h00	17h00	18h00	19h00	20h00	21h00	22h00	23h00	00h00	01h00	02h00	03h00	04h00	05h00	06h00	07h00
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maître-chien 1 de jour	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																1
Maître-chien 2 de jour				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1													
Maître-chien 3 de jour intermédiaire					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1												
Maître-chien 1 de nuit														1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Maître-chien 2 de nuit																1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maître-chien 3 de nuit intermédiaire	1														1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
TOTAL	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2

MODÉLISATION

Jour	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S			Total sur 170																						
Semaine	1							2							3							4							5							6							7							8							9							10							NUIT	JOUR	Total	Total sur 170
Gr 1			3	3	3	3				2	2	2	2	2					3	3	3	3	3					2	2	2	2	2				3	3	3	3	3								21	14	35	70																							
Gr 2			2	2	2	2				3	3	3	3	3					2	2	2	2	2					3	3	3	3	3				2	2	2	2	2								14	21	35	70																							
Gr 3	2	2							3	3	3	3	3					2	2	2	2	2					3	3	3	3	3				2	2	2	2	2							3	3	3	3	20	15	35	70																					
Gr 4	3	3							2	2	2	2	2					3	3	3	3	3					2	2	2	2	2				3	3	3	3	3							2	2	2	2	15	20	35	70																					
Semaine	11							12							13							14							15							16							17							18							19							20							NUIT	JOUR	Total	Total sur 170
Gr 1			2	2	2	2				3	3	3	3	3					2	2	2	2	2					3	3	3	3	3				2	2	2	2	2								14	21	35	70																							
Gr 2			3	3	3	3				2	2	2	2	2					3	3	3	3	3					2	2	2	2	2				3	3	3	3	3								21	14	35	70																							
Gr 3	3	3							2	2	2	2	2					3	3	3	3	3					2	2	2	2	2				3	3	3	3	3							2	2	2	2	15	20	35	70																					
Gr 4	2	2							3	3	3	3	3					2	2	2	2	2					3	3	3	3	3				2	2	2	2	2							3	3	3	3	20	15	35	70																					
			4						5									5									4								6											6																												

1. Le programme de travail (annexe A) est celui qui demeure en vigueur à compter de la signature de la convention collective ;
2. Conformément à la procédure interne déjà en place, un maître-chien peut, lorsqu'il en fait la demande, décrocher le samedi et le dimanche et effectuer sa prestation de travail durant les jours de semaine précédant ou suivant la fin de semaine décrochée afin d'effectuer de la formation, de l'entraînement et le maintien de compétence avec le chien. Ce décrochage demandé par le maître-chien doit être autorisé par le gestionnaire ;
3. Il n'y a pas de décrochage durant la période de vacances d'été, comme prévu à l'annexe B-1;
Il n'y a pas de décrochage durant la période du congé des Fêtes, comme prévu à l'article 19.03 a).

	gr 1	gr 2	gr 3	gr 4
6 nuits	2	2	2	2
5 nuits	3	3	3	3
4 nuits	2	2	2	2
6 jours	2	2	2	2
5 jours	3	3	3	3
4 jours	2	2	2	2
7 congés	0	0	0	0
6 congés	4	4	4	4
5 congés	6	6	6	6
4 congés	4	4	4	4
3 congés	0	0	0	0

ANNEXE A-10
Programme de travail
Fonction solo

CARACTÉRISTIQUES DE L'HORAIRE – spécifications fonctionnelles

⇒ Programme de travail sur 20 semaines (140 jours).
⇒ Programme équitable pour tous les policiers.
⇒ Programme comportant 37 jours et 37 soirs sur 140 jours
⇒ Couverture minimale : une équipe de travail sur la 2^e et la 3^e relève en semaine et une équipe sur la relève intermédiaire le weekend .
⇒ Journées travaillées consécutivement : Maximum 5 jours (2 ^e relève et Intermédiaire).
⇒ Journées en « H » consécutivement : Maximum 5 jours .
⇒ 1 weekend sur 4 en devoir .
⇒ 3 weekends sur 4 en congé .

PLAGES HORAIRE

Horaire de travail	
Relève	Plages horaire
2^E RELÈVE	7H À 15H30
3^E RELÈVE	15H À 23H30
INTERMÉDIAIRE	10 À 18H30

Modélisation – 140 jours

Option 2	Semaine 1							Semaine 2							Semaine 3							Semaine 4							Semaine 5							Semaine 6							Semaine 7							Semaine 8							Semaine 9							Semaine 10						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
Gr 6	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S
agent 1		2	2	2			i	i			3	3	3			2	2	2	2			3	3	3	3				2	2	2	i	i			3	3	3			2	2	2			3	3	3	3				2	2	2	i	i			3	3	3								
agent 2	i			3	3	3			2	2	2	2				3	3	3	3	3					2	2	2	i	i			3	3	3			2	2	2	2			3	3	3	3				2	2	2	i	i			3	3	3			2	2	2						
agent 3		2	2	2	2	2			3	3	3	3					2	2	2	i	i			3	3	3			2	2	2			3	3	3	3				2	2	2	i	i			3	3	3				2	2	2			3	3	3	3								
agent 4		3	3	3	3	3				2	2	2	i	i			3	3	3			2	2	2	2				3	3	3	3			2	2	2			i	i			3	3	3			2	2	2	2			3	3	3	3				2	2	2	i					

Option 2	Semaine 11							Semaine 12							Semaine 13							Semaine 14							Semaine 15							Semaine 16							Semaine 17							Semaine 18							Semaine 19							Semaine 20																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
Gr 6	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S

RÉPARTITION HEBDOMADAIRE

Répartition sur 20 semaines - 140 jours								
RELÈVE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE	TOTAL
2	6	6	10	9	6	0	0	37
3	5	5	10	10	7	0	0	37
INTERMÉDIAIRE	0	0	0	0	0	5	5	10
SOUS - TOTAL	11	11	20	19	13	5	5	84
CONGÉ (H)	9	9	0	1	7	15	15	56
TOTAL	20	20	20	20	20	20	20	140

ANNEXE A-11
Programme de travail 35/35/70 (B)

[illegible][illegible][illegible]

sequence 4

[illegible]

séquence 5

Date	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350
Jour	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S							
Semaine	41							42							43							44							45							46							47							48							49							50						
Équipe 1	1	1							2	2				2			2	2	2				3	3			3	3	3					3	3	3			3	3			2	2	2		2	2	2			3	3	3	3				1	1	1	1	1							
Équipe 2		3	3		3	3				1	1	1	1	1										2	2				2	2	2					3	3			3	3	3		3	3	3				3	3			1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1					
Équipe 3		2			2	2				3	3			3	3	3							3	3	3			3	3			2	2					2	2			3	3	3	3																2	2			2					
Équipe 4	3					3	3	3			3	3				2	2					2	2	2			2	2			3	3	3	3				1	1	1	1	1	1	1	1				2	2			2	2			2	2	2			3	3			3	3			
Équipe 5		2	2				2	2	2			2	2			3	3	3	3					1	1	1	1	1	1	1							2	2			2	2			2	2	2		3	3			3	3	3			3	3			3	3							
Équipe 6			1	1	1	1	1	1	1								1	1	1	1	1	1	1							1	1	1	1	1	1	1									1	1	1	1	1	1	1					2	2			2	2	2			2	2				

Relève	2 ^e relève	3 ^e relève	1 ^{ère} relève
	6h15 à 16h00	13h30 à 23h15	21h00 à 6h45 19h à 4h45

ANNEXE A-12

Calendrier et cycle de travail – 35/35/70 (C)

[illegible][illegible]

2^e relève : (4) 6h15 à 16h00

3^e relève: (3) 15h30 à 1h15

ANNEXE A-13

Programme de travail 19.16 :35

Programme de travail 19.16/35

Équipe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	
1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	H	H	3	3	3	H	H	2	2	2	H	H	H	H	3	3	H	H	1	1	
2	H	3	3	H	H	1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	H	2	2	2	2	2	H	H	3	3	3	H	H	2	2	2	H	H	H	
3	H	2	2	2	H	H	H	H	3	3	H	H	1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	H	H	3	3	3	H	
4	2	H	H	3	3	3	H	H	2	2	2	H	H	H	H	3	3	H	H	1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	2	2	2	
5	H	H	H	H	2	2	2	2	H	H	3	3	3	H	H	2	2	2	H	H	H	H	3	3	H	H	1	1	1	1	1	1	1	1	H	H

Relève	Groupe A	Groupe B
1ère relève	22 h 00 à 6 h 30	22 h 30 à 7 h00
1ère relève	18 h 00 à 6 h00*	18 h 30 à 6 h 30
2e relève	6 h 00 à 14h 30	6 h 30 à 15 h00
2e relève	6 h 00 à 18 h 00	6 h 30 à 18 h 30
3e relève	14 h 00 à 22 h 30	14 h 30 à 23 h 00

ANNEXE A-14

Programme de travail 18.17 :35

Programme de travail 18.17/35

Équipe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	
1		2	2	2			1	1	1	1	1								2	2	2	2				1	1			3	3	3	3			
2		3	3	3	3				2	2	2			1	1	1	1	1								2	2	2	2					1	1	
3	2				1	1			3	3	3	3				2	2	2			1	1	1	1	1								2	2	2	
4					2	2	2	2				1	1			3	3	3	3				2	2	2			1	1	1	1	1				
5	1	1	1	1								2	2	2	2				1	1			3	3	3	3				2	2	2			1	

Relève	Groupe A	Groupe B
1ère relève	22 h 00 à 6 h 30	22 h 30 à 7 h 00
1ère relève	18 h 00 à 6 h 00*	18 h 30 à 6 h 30
2e relève	6 h 00 à 14 h 30	6 h 30 à 15 h 00
2e relève	6 h 00 à 18 h 00	6 h 30 à 18 h 30
3e relève	14 h 00 à 22 h 30	14 h 30 à 23 h 00

ANNEXE B-1

SYSTÈME D'ÉTALEMENT DU CONGÉ ANNUEL PROGRAMME 21.14 :35 CONSTABLE

Périodes de vacances	Nombre maximum de semaines consécutives	Nombre obligatoire de semaines de congé
HIVER 1. Du début de la 1^{ère} semaine d'une année à la fin de la 17^e semaine (17 semaines). 2. Du début de la 39^e semaine de la même année à la fin de la 52^e semaine (14 semaines).	3 SEMAINES	Les policiers de moins de 10 ans de service au 31 décembre de l'année civile précédente, auront les choix suivants: SOIT 1 semaine l'été et 2 semaines l'hiver SOIT 1 semaine l'hiver et 2 semaines l'été OU 3 semaines l'été OU 3 semaines l'hiver
ÉTÉ Du début de la 18^e semaine d'une année à la fin de la 38^e semaine de la même année (21 semaines)	3 SEMAINES	Les policiers de 10 ans et plus de service au 31 décembre de l'année civile précédente, auront les choix suivants: SOIT 2 semaines l'été et 2 semaines l'hiver OU 3 semaines l'été et 1 semaine l'hiver OU 1 semaine l'été et 3 semaines l'hiver

Aucun minimum de semaines de vacances applicable pour un policier en année de probation. Toutefois, le policier doit épuiser le crédit qui lui est octroyé, à l'exception des journées qu'il peut transférer d'une année à l'autre conformément à la convention collective.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

ANNEXE B-2
SYSTÈME D'ÉTALEMENT DU CONGÉ ANNUEL
PROGRAMME 21.14:35
OFFICIER

Périodes de vacances	Nombre maximum de semaines consécutives	Nombre obligatoire de semaines de congé
HIVER 1. Du début de la 1^{ère} semaine d'une année à la fin de la 17^e semaine (17 semaines). 2. Du début de la 39^e semaine de la même année à la fin de la 52^e semaine (14 semaines).	3 SEMAINES	Les officiers de moins de 10 ans de service au 31 décembre de l'année civile précédente, auront les choix suivants: SOIT 1 semaine l'été et 2 semaines l'hiver SOIT 1 semaine l'hiver et 2 semaines l'été OU 3 semaines l'été OU 3 semaines l'hiver
ÉTÉ Du début de la 18^e semaine d'une année à la fin de la 38^e semaine de la même année (21 semaines)	3 SEMAINES	Les officiers de 10 ans et plus de service au 31 décembre de l'année civile précédente, auront les choix suivants: SOIT 2 semaines l'été et 2 semaines l'hiver OU 3 semaines l'été et 1 semaine l'hiver OU 1 semaine l'été et 3 semaines l'hiver

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

ANNEXE B-3
SYSTÈME D'ÉTALEMENT DU CONGÉ ANNUEL
PROGRAMME 15.6 :21

Périodes de vacances	Nombre maximum de semaines consécutives	Nombre obligatoire de semaines de congé
CONSTABLE a. Du début de la 1ère semaine d'une année à la fin de la 20e semaine (20 semaines) b. Du début de la 39e semaine de la même année à la fin de la 52e semaine (14 semaines) Du début de la 21e semaine d'une année à la fin de la 38e semaine de la même année (18 semaines)	4 SEMAINES 3 SEMAINES	Moins de 10 ans de service au 31 décembre de l'année civile précédente: - 2 (10 jours ouvrables) 10 ans et plus de service au 31 décembre de l'année civile précédente: - 3 (15 jours ouvrables) - 3 (15 jours ouvrables)
OFFICIER a. Du début de la 1ère semaine d'une année à la fin de la 24e semaine (24 semaines). b. Du début de la 37e semaine d'une année à la fin de la 52e semaine (16 semaines) Du début de la 25e semaine d'une année à la fin de la 36e semaine (12 semaines)	4 L'OFFICIER OPTÉ POUR 3	1. 3 (15 jours ouvrables) en hiver ET 2 (15 jours ouvrables) en été OU 2. 2 (10 jours ouvrables) en hiver 3 (15 jours ouvrables) en été

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

ANNEXE C-1
UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: CONSTABLE	
Bas	8
Bâton anti-émeute	1
Bâton-lampe de poche	1
Blouson de constable automne-hiver	1
Bonnet de fourrure	1
Bottines	1
Cartouchière	1
Casque protecteur anti-émeute	1
Ceinture	1
Ceinture double	1
Chandail de laine à manches longues	1
Chemise d'été de constable	8
Chemise d'hiver de constable	8
Clé de menottes	1
Couvre-chaussures à glissière	1
Couvre-chaussures caoutchouc	1
Couvre-képi bleu	1
Cravate	8
Étui à cartouchière	1
Étui à livrets	1
Étui à menottes	1
Étui à revolver	1
Foulard	1
Gants d'été	1
Gants d'hiver	1

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: CONSTABLE	
Gilet de nylon printemps-automne	1
Gilet débardeur de laine	1
Imperméable	1
Indicateur de rues	1
Insigne de képi	1
Insigne de poche	1
Képi d'été	1
Menottes	1
Mitaines	1
Paletot de constable 3/4 nylon	1
Pantalon d'été	2
Pantalon d'hiver	2
Plaquettes d'identification	3
Porte-micro	1
Support de bâton-lampe de poche	1
Tunique de constable	1
T-Shirt (Gilet pare-balles)	8

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: CONSTABLE FÉMININ	
Bas	8
Bâton anti-émeute	1
Bâton-lampe de poche	1
Blouson de constable automne-hiver	1
Bonnet de fourrure	1
Bottines	1
Cartouchière	1
Casque protecteur anti-émeute	1
Ceinture	1
Ceinture double	1
Chandail de laine à manches longues	1
Chemise d'été de constable	8
Chemise d'hiver de constable	8
Clé de menottes	1
Clé de patrouille	1
Couvre-chaussures à glissière	1
Couvre-chaussures caoutchouc	1
Couvre-képi bleu	1
Cravate	8
Étui à cartouchière	1
Étui à livrets	1
Étui à menottes	1
Étui à revolver	1
Foulard	1
Gants d'été	1
Gants d'hiver	1
Gilet de nylon printemps-automne	1
Gilet débardeur de laine	1
Imperméable de constable	1
Indicateur de rues	1
Insigne de képi	1
Insigne de poche	1
Jupe	1
Képi d'été	1
Menottes	1
Mitaines	1
Paletot de constable 3/4 nylon	
Pantalon d'été	2
Pantalon d'hiver	2
Plaquettes d'identification	3
Porte-micro	1

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: CONSTABLE FÉMININ	
Revolver avec balles	1
Sac à main	1
Sac en nylon	1
Souliers escarpins	1
Souliers	1
Support de bâton-lampe de poche	1
T-Shirt (Gilet pare-balles)	8
Tunique de constable	1

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: CONSTABLE affecté à la fonction agent de croisée	
Blouson de pluie	1
Couvre-chaussures aviateur	1
Couvre-képi blanc	2
Couvre-képi réfléchissant	2
Couvre-mitaines blancs	2
Gants blancs	3
Gants de caoutchouc	1
Pantalon de pluie	1
Sifflet avec chaîne	1
Veste de sécurité	1

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: CONSTABLE FEMININ affectée à la fonction agent de croisée	
Blouson de pluie	1
Couvre-chaussures aviateur	1
Couvre-képi blanc	2
Couvre-képi réfléchissant	2
Couvre-mitaines blancs	2
Gants blancs	3
Gants de caoutchouc	1
Pantalon de pluie	1
Sifflet avec chaîne	1
Veste de sécurité	1

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: CONSTABLE affecté à la fonction agent - motard	
Appui-livret	1
Blouson de pluie	1
Blouson thermogène	1
Bottes d'équitation d'été	2
Cône pour lampe	1
Couvre-chaussures à courroie	1
Couvre-chaussures aviateur	1
Couvre-képi réfléchissant	2
Culotte d'agent (breeches)	4
Gantelets	1
Gants de caoutchouc	1
Lunettes de sécurité adaptées à la vue	1
Paletot de constable 3/4 nylon	1
Pantalon de pluie	1
Pantalon thermogène	1
Sifflet avec chaîne	1
Visière moto	2

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: CONSTABLE affecté à la fonction patrouilleur-cavalier	
Blouson de pluie	1
Blouson thermogène	1
Bottes d'équitation d'été	2
Bottes d'équitation d'hiver	2
Couvre-chaussures à courroie	1
Culotte d'agent (breeches)	4
Gants d'hiver - patrouille à cheval	1
Gants de caoutchouc	1
Pantalon de pluie	1
Pantalon thermogène	1

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: SERGENT affecté à la fonction sergent-motard	
Appui-livret	1
Blouson de pluie	1
Blouson thermogène	1
Bottes d'équitation d'été	2
Cône pour lampe	1
Couvre-chaussures à courroie	1
Couvre-chaussures aviateur	1
Couvre-képi réfléchissant	2
Culotte d'officier (breeches)	4
Gantelets	1
Gants de caoutchouc	1
Lunettes de sécurité adaptées à la vue	1
Paletot d'officier 3/4 nylon	1
Pantalon de pluie	1
Pantalon thermogène	1
Sifflet avec chaîne	1
Visière moto	2

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: SERGENT affecté à la section cavalerie	
Blouson de pluie	1
Blouson thermogène	1
Bottes d'équitation d'été	2
Bottes d'équitation d'hiver	2
Couvre-chaussures à courroie	1
Culotte d'agent (breeches)	4
Gants de caoutchouc	1
Gants d'hiver - patrouille à cheval	1
Pantalon de pluie	1
Pantalon thermogène	1

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: LIEUTENANT affecté à la fonction lieutenant-motard	
Appui-livret	1
Blouson de pluie	1
Blouson thermogène	1
Bottes d'équitation d'été	2
Cône pour lampe	1
Couvre-chaussures à courroie	1
Couvre-chaussures aviateur	1
Couvre-képi réfléchissant	2
Culotte d'officier (breeches)	4
Gantelets	1
Gants de caoutchouc	1
Lunettes de sécurité adaptées à la vue	1
Paletot d'officier 3/4 nylon	1
Pantalon de pluie	1
Pantalon thermogène	1
Sifflet avec chaîne	1
Visière moto	2

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: CONSTABLE promu à la fonction de sergent	
Blouson d'officier automne-hiver	1
Chemise d'été d'officier	8
Chemise d'hiver d'officier	8
Épaulettes sergent	3
Gilet de nylon printemps-automne officier	1
Imperméable d'officier	1
Insigne de poche sergent	1
Képi d'officier	2
Paletot d'officier 3/4 nylon	1
Pantalon d'officier au choix	3
Pantalon d'officier hiver	1
Tunique d'officier	1

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: SERGENT promu à la fonction de lieutenant	
Épaulettes lieutenant	3
Insigne de poche lieutenant	1

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: LIEUTENANT promu à la fonction de capitaine	
Épaulettes capitaine	3
Insigne de poche capitaine	1

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: POLICIER travaillant en habit de ville	
Bâton-lampe de poche et support	
bâton-lampe de poche ou lampe à deux piles	(au choix) 1
Étui à revolver	1
Revolver, canon 4,7 cm	1

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: ENQUETEUR (Incendies criminels)	
Bâton-lompe de poche et support	
bâton-lampe de poche ou lampe à deux piles*	(au choix) 1
Blouson de pluie	1
Bottes de caoutchouc	1
Casque de sécurité	1
Couvre-chaussures à glissière	1
Foulard	1
Gants d'hiver	1
Gants en caoutchouc	1
Paletot d'officier 3/4 nylon	1
Pantalon de pluie	1
Sac de rangement	1
Tuque d'hiver thermos	1

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: CONSTABLE affecté à la fonction agent-circulation district	
Appui-livret	1
Cône pour lampe	1
Couvre-chaussures d'aviateur	1
Couvre-képi réfléchissant	1
Couvre-képi blanc	2
Couvre-mitaines blanc	2
Gants blancs	3
Gants de caoutchouc	1
Pantalon de pluie	1
Sac d'équipement	1
Sifflet avec bague	1
Veste de sécurité	1

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: CONSTABLE affecté à la fonction enquêteur-accident district	
Appui-livret	1
Cône pour lampe	1
Couvre-chaussures d'aviateur	1
Couvre-képi réfléchissant	1
Couvre-képi blanc	2
Couvre-mitaines blanc	2
Gants blancs	3
Gants de caoutchouc	1
Sac d'équipement	1
Sifflet avec bague	1
Veste de sécurité	1

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: SERGENT affecté à la fonction sergent-circulation district	
Appui-livret	1
Cône pour lampe	1
Couvre-chaussures d'aviateur	1
Couvre-képi réfléchissant	1
Couvre-képi blanc	2
Couvre-mitaines blancs	2
Gants blancs	3
Gants de caoutchouc	1
Pantalon de pluie	1
Sac d'équipement	1
Sifflet avec bague	1
Veste de sécurité	1

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: CONSTABLE ET OFFICIER affectés à la section Technique	
Bas thermaux	8
Blouson hiver - polycoton	1
Blouson de pluie	1
Bottines de combat hiver	1
Bottines de combat été	1
Casquette d'été	1
Casquette d'hiver	1
Chandail (col roulé)	3
Espadrilles	1
Espadrilles tout terrain	1
Étui à pistolet	1
Gants de rappel	1
Mitaines de tireur	1
Pantalon de pluie	1
Short sport	1
Sous-vêtement thermal (chandail)	1
Sous-vêtement thermal (pantalon)	1
Support athlétique	1
Survêtement sport 2 pièces	1
T-shirt (blanc)	1
T-shirt (swatt)	3
Tuque (swatt)	1
Uniforme intervention (swatt) chemise	1
Uniforme intervention (swatt) pantalon	1

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: Constable affecté à la section Identité (Scènes de crimes)	
Bottines	1
Casquette fermée	1
Chandail (col roulé)	3
T-shirt identité	3
Tuque SWATT	1
Uniforme intervention (2 pièces)	1

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

ANNEXE C-2
SYSTÈME DE CRÉDITS UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

SYSTEME DE CREDITS

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION: CONSTABLE			
Bas	8	1	3
Blouson de constable automne-hiver	1	4	69
Bonnet de fourrure	1	5	50
Bottines ou souliers	1	1	74
Ceinture	1	10	11
Ceinture double	1	5	54
Chemise d'été de constable	4	1	15
Chemise d'hiver de constable	4	1	17
Chandail de laine à manches longues	1	2	49
Couvre-chaussures à glissière	1	2	30
Couvre-chaussures caoutchouc	1	1	13
Cravate	2	1	2
Étui à cartouchière	1	5	13
Étui à menottes	1	5	11
Étui à revolver	1	5	53
Foulard	1	1	4
Gants d'été	1	10	21
Gants d'hiver	1	1	23
Gilet de nylon printemps-automne	1	3	52
Gilet débardeur de laine	1	2	17
Imperméable de constable	1	5	90
Indicateur de rues	1	3	8
Képi de constable	1	4	28
Mitaines	1	5	27
Paletot 3/4 nylon	1	10	104
Pantalon de constable au choix	2	1	44
Plaquette d'identification	3	2	2
Porte-micro	1	5	2
Tunique de constable	1	10	165
T-Shirt (Veste pare-balles)	3	1	4
Nombre de crédits annuels alloués	544		
Nombre de crédits annuels alloués pour les détenteurs d'une veste pare-balles	556		

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION: CONSTABLE FÉMININ			
Bas	8	1	3
Bonnet de fourrure	1	5	50
Blouson de constable automne-hiver	1	4	69
Souliers ou bottines	1	1	70
Ceinture	1	10	11
Ceinture double	1	5	54
Chemise d'été de constable	4	1	18
Chemise d'hiver de constable	4	1	19
Chandail de laine à manches longues	1	2	49
Couvre-chaussures à glissière	1	2	30
Couvre-chaussures caoutchouc	1	2	13
Cravate	2	1	2
Étui à cartouchière	1	5	13
Étui à menottes	1	5	11
Étui à revolver	1	5	53
Foulard	1	1	4
Gants d'été	1	10	21
Gants d'hiver	1	1	23
Gilet de nylon printemps-automne	1	3	57
Gilet débardeur de laine	1	2	17
Imperméable de constable	1	5	90
Indicateur de rues	1	3	8
Jupe	1	10	48
Képi de constable	1	4	45
Mitaines	1	5	27
Paletot 3/4 nylon	1	10	173
Pantalon de constable au choix	2	1	44
Plaquette d'identification	3	2	2
Porte-micro	1	5	2
Sac à main	1	10	110
Souliers escarpins	1	7	46
Tunique de constable	1	10	165
T-Shirt (Veste pare-balles)	3	1	4
Nombre de crédits annuels alloués	590		
Nombre de crédits annuels alloués			
pour les détenteurs d'une veste pare-balles	602		

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION: CONSTABLE / AGENT DE CROISÉE			
Bas	8	1	3
Blouson de constable automne-hiver	1	3	69
Blouson de pluie	1	5	89
Bonnet de fourrure	1	5	50
Bottines ou souliers	1	1	74
Ceinture	1	10	11
Ceinture double	1	5	54
Chemise d'été de constable	4	1	15
Chemise d'hiver de constable	4	1	17
Chandail de laine à manches longues	1	2	49
Couvre-chaussures à glissière	1	2	30
Couvre-chaussures aviateur	1	5	80
Couvre-chaussures caoutchouc	1	2	13
Couvre-képi blanc	2	1	9
Couvre-képi réfléchissant	1	1	23
Couvre-mitaines blancs	1	1	5
Cravate	2	1	2
Étui à cartouchière	1	5	13
Étui à menottes	1	5	11
Étui à revolver	1	5	53
Foulard	1	1	4
Gants blancs	3	1	3
Gants d'été	1	10	21
Gants d'hiver	1	1	23
Gants de caoutchouc	1	2	9
Gilet de nylon printemps-automne	1	3	52
Gilet débardeur de laine	1	2	17
Indicateur de rues	1	3	8
Képi de constable	1	2	28
Mitaines	1	2	27
Paletot 3/4 nylon	1	5	104
Pantalon de constable au choix	3	1	44
Pantalon de pluie	1	5	57
Plaquette d'identification	3	2	2

Porte-micro	1	5	2
Sifflet au choix	1	5	6
Tunique de constable	1	10	165
Veste de sécurité	1	3	31
Nombre de crédits annuels alloués	713		

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en Année	Coût Unitaire En Crédit
FONCTION: CONSTABLE (FÉMININ) / AGENT DE CROISÉE			
Bas	8	1	3
Blouson de constable automne-hiver	1	3	69
Blouson de pluie	1	5	89
Bonnet de fourrure	1	5	50
Bottines ou souliers	1	1	70
Ceinture	1	10	11
Ceinture double	1	5	54
Chemise d'été de constable	4	1	18
Chemise d'hiver de constable	4	1	19
Chandail de laine à manches longues	1	2	49
Couvre-chaussures à glissière	1	2	30
Couvre-chaussures aviateur (ou équivalent)	1	5	80
Couvre-chaussures caoutchouc	1	2	13
Couvre-képi blanc	2	1	9
Couvre-képi réfléchissant	1	1	23
Couvre-mitaines blancs	1	1	5
Cravate	2	1	2
Étui à cartouchière	1	5	13
Étui à menottes	1	5	11
Étui à revolver	1	5	53
Foulard	1	1	4
Gants blancs	3	1	3
Gants d'été	1	10	21
Gants d'hiver	1	1	23
Gants de caoutchouc	1	2	9
Gilet de nylon printemps-automne	1	3	57
Gilet débardeur de laine	1	2	17
Indicateur de rues	1	3	8
Jupe	1	10	48
Képi de constable	1	2	45

Mitaines	1	5	27
Paletot 3/4 nylon	1	5	173
Pantalon de constable au choix	3	1	44
Pantalon de pluie	1	5	57
Plaquette d'identification	3	2	2
Porte-micro	1	5	2
Sac à main	1	10	110
Sifflet au choix	1	5	6
Souliers escarpins	1	7	46
Tunique de constable	1	10	165
Veste de sécurité	1	3	31
Nombre de crédits annuels alloués	767		

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION: CONSTABLE / MOTARD			
Appui-livret	1	4	3
Bas	8	1	3
Blouson de constable automne-hiver	1	4	69
Blouson de pluie	1	5	89
Bonnet de fourrure	1	5	50
Bottes d'équitation d'été	1	3	457
Bottines ou souliers	1	2	74
Ceinture	1	10	11
Ceinture double	1	5	54
Chandail de laine à manches longues	1	2	49
Chemise d'été de constable	4	1	15
Chemise d'hiver de constable	4	1	17
Cône pour lampe	1	4	3
Couvre-chaussures aviateur	1	5	80
Couvre-chaussures à courroie	1	3	28
Couvre-chaussures à glissière	1	2	30
Couvre-chaussures caoutchouc	1	1	13
Couvre-képi blanc	1	1	9
Couvre-képi réfléchissant	1	1	23
Couvre-mitaines blancs	1	1	5
Cravate	2	1	2
Culottes de constables (Breeches)	1	1	150
Étui à cartouchière	1	5	13

Étui à menottes	1	5	11
Étui à revolver	1	5	53
Foulard	1	1	4
Gantelets	1	1	
Gants blancs	3	2	3
Gants d'été	1	1	21
Gants d'hiver	1	1	23
Gants de caoutchouc	1	5	9
Gilet de nylon printemps-automne	1	3	52
Gilet débardeur de laine	1	2	17
Indicateur de rues	1	3	8
Képi de constable	1	5	28
Lunettes de sécurité adaptées à la vue	1	3	148
Mitaines	1	3	27
Paletot 3/4 nylon	1	5	104
Pantalon de constable au choix	1	1	44
Pantalon de pluie	1	5	57
Plaquette d'identification	3	2	2
Porte-micro	1	5	2
Sac d'équipement (40cm)	1	5	67

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION: CONSTABLE / MOTARD (suite)			
Sifflet au choix	1	5	6
Tunique de constable	1	10	165
Veste de sécurité	1	5	31
Nombre de crédits annuels alloués	922		

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION : SERGENT OU LIEUTENANT / MOTARD			
Bas	8	1	3
Blouson d'officier automne-hiver	1	3	69
Blouson de pluie	1	5	89
Bonnet de fourrure	1	5	50
Bottes d'équitation d'été	1	3	457
Bottines ou souliers	1	2	74
Ceinture	1	10	11
Ceinture double	1	5	54
Chandail de laine à manches longues	1	2	49
Chemise d'été d'officier	4	1	13
Chemise d'hiver d'officier	4	1	14
Couvre-chaussures à courroie	1	3	28
Couvre-chaussures à glissière	1	2	30
Couvre-chaussures caoutchouc	1	2	13
Couvre-képi blanc	1	1	9
Couvre-képi réfléchissant	1	1	23
Couvre-mitaines blancs	1	1	5
Cravate	2	1	2
Culottes d'officier (Breeches)	1	1	144
Épaulettes (selon le grade)	1	1	14
Étui à cartouchière	1	5	13
Étui à menottes	1	5	11
Étui à revolver	1	5	53
Foulard	1	1	4
Gantelets	1	5	40
Gants blancs	3	2	3
Gants d'été	1	1	21
Gants d'hiver	1	1	23
Gants de caoutchouc	1	5	9
Gilet de nylon printemps-automne	1	3	52
Gilet débardeur de laine	1	2	17
Indicateur de rues	1	3	8
Képi d'officier	1	5	29
Lunettes de sécurité adaptées à la vue	1	3	148
Mitaines	1	5	27
Paletot d'officier 3/4 nylon	1	10	104

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION : SERGENT OU LIEUTENANT / MOTARD			
Pantalon d'officier au choix	1	1	41
Pantalon de pluie	1	5	57
Plaquette d'identification	3	2	2
Porte-micro	1	5	2
Sac d'équipement (40cm)	1	5	67
Sifflet au choix	1	5	6
Tunique d'officier	1	10	169
Veste de sécurité	1	5	31
Nombre de crédits annuels alloués	874		

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION:SERGENT LIEUTENANT ET CAPITAINE			
Bas	8	1	3
Blouson d'officier automne-hiver	1	4	69
Bonnet de fourrure	1	5	50
Bottines ou souliers	1	1	74
Ceinture	1	10	11
Ceinture double	1	5	54
Chandail de laine à manches longues	1	2	49
Chemise d'été d'officier	4	1	13
Chemise d'hiver d'officier	4	1	14
Couvre-chaussures à glissière	1	2	30
Couvre-chaussures caoutchouc	1	2	13
Cravate	2	1	2
Épaulettes (selon le grade)	1	1	14
Étui à cartouchière	1	5	13
Étui à menottes	1	5	11
Étui à revolver	1	5	53
Foulard	1	1	4
Gants d'été	1	5	21
Gants d'hiver	1	1	23
Gilet de nylon officier printemps-automne	1	3	52
Gilet débardeur de laine	1	2	17
Imperméable d'officier	1	5	68
Indicateur de rues	1	3	8
Képi d'officier	1	4	29
Paletot 3/4 nylon d'officier	1	10	104
Pantalon d'officier au choix	2	1	41
Plaquette d'identification	3	2	3
Porte-micro	1	5	2
Tunique d'officier (sergent)	1	10	169
Tunique d'officier (lt. ou capt.)	1	5	169
Nombre de crédits annuels alloués aux sergents	519		
Nombre de crédits annuels alloués aux lieutenants et aux capitaines	536		

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION: CONSTABLE / PATROUILLE-CAVALIER			
Appui-livret	1	4	3
Bas	8	1	3
Blouson de constable automne-hiver	1	3	69
Blouson de pluie	1	5	89
Blouson thermogène	1	3	20
Bonnet de fourrure	1	5	50
Bottes d'équitation d'été	1	3	457
Bottes d'équitation d'hiver	1	3	480
Ceinture	1	10	11
Ceinture double	1	5	54
Chandail de laine à manches longues	1	2	49
Chemise d'été de constable	4	1	15
Chemise d'hiver de constable	4	1	17
Couvre-chaussures à courroie	1	3	28
Cravate	2	1	2
Culottes de constables (Breeches)	2	1	150
Étui à cartouchière	1	5	13
Étui à menottes	1	5	11
Étui à revolver	1	5	53
Foulard	1	1	4
Gants d'été	1	3	21
Gants d'hiver patrouille à cheval	1	3	27
Gants de caoutchouc	1	3	9
Gilet de nylon printemps-automne	1	3	52
Gilet débardeur de laine	1	2	17
Indicateur de rues	1	3	8
Képi de constable	1	4	28
Paletot 3/4 nylon	1	4	104
Pantalon de pluie	1	5	57
Pantalon thermogène	1	3	16
Plaquette d'identification	3	2	3
Porte-micro	1	5	2
Tunique de constable	1	10	165
Nombre de crédits annuels alloués	1007		

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION: SERGENT AFFECTÉ À LA SECTION CAVALERIE			
Appui-livret	1	4	3
Bas	8	1	3
Blouson d'officier automne-hiver	1	3	69
Blouson de pluie	1	5	89
Blouson thermogène	1	3	20
Bonnet de fourrure	1	5	50
Bottes d'équitation d'été	1	3	457
Bottes d'équitation d'hiver	1	3	480
Ceinture	1	10	11
Ceinture double	1	5	54
Chandail de laine à manches longues	1	2	49
Chemise d'été d'officier	4	1	13
Chemise d'hiver d'officier	4	1	14
Couvre-chaussures à courroie	1	3	28
Cravate	2	1	2
Culottes d'officier (Breeches)	2	1	144
Epaulettes sergent	1	1	13
Étui à cartouchière	1	5	13
Étui à menottes	1	5	11
Étui à revolver	1	5	53
Foulard	1	1	4
Gants d'été	1	3	21
Gants d'hiver patrouille à cheval	1	3	27
Gants de caoutchouc	1	3	9
Gilet de nylon printemps-automne	1	3	52
Gilet débardeur de laine	1	2	17
Indicateur de rues	1	3	8
Képi d'officier	1	4	29
Paletot 3/4 nylon d'officier	1	5	104
Pantalon de pluie	1	5	57
Pantalon thermogène	1	3	16
Plaquette d'identification	3	2	3
Porte-micro	1	5	2
Tunique d'officier	1	10	169
Nombre de crédits annuels alloués	984		

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION: POLICIER TRAVAILLANT EN HABIT DE VILLE			
Étui à menottes	1	5	11
Étui à revolver	1	5	17
Indicateur de rues	1	3	8
Nombre de crédits annuels alloués	8		

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION: ENQUETEUR / INCENDIES CRIMINELS			
Blouson de pluie	1	5	89
Bottes de caoutchouc	1	5	91
Casque de sécurité	1	2	7
Couvre-chaussures à glissière	1	2	30
Foulard	1	1	4
Gants de caoutchouc	1	1	9
Paletot d'officier 3/4 nylon	1	10	104
Pantalon de pluie	1	5	57
Tuque d'hiver thermos	1	2	5
Sac de rangement (80cm)	1	5	175
Nombre de crédits annuels alloués	127		

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION: CONSTABLE / AGENT DE CIRCULATION DISTRICT			
Appui-livret	1	4	3
Bas	8	1	3
Blouson de constable automne-hiver	1	4	69
Bonnet de fourrure	1	5	50
Bottines ou souliers	1	1	74
Ceinture	1	10	11
Ceinture double	1	5	54
Chandail de laine à manches longues	1	2	49
Chemise d'été de constable	4	1	15
Chemise d'hiver de constable	4	1	17
Cône pour lampe	1	4	3
Couvre-chaussures à glissière	1	2	30
Couvre-chaussures caoutchouc	1	2	13
Couvre-chaussures aviateur	1	5	80
Couvre-képi blanc	2	1	9
Couvre-képi réfléchissant	1	1	23
Couvre-mitaines blancs	1	1	5
Cravate	2	1	2
Étui à cartouchière	1	5	13
Étui à menottes	1	5	11
Étui à revolver	1	5	53
Foulard	1	1	4
Gants blancs	3	1	3
Gants d'été	1	10	21
Gants d'hiver	1	1	23
Gants de caoutchouc	1	5	9
Gilet de nylon printemps-automne	1	3	52
Gilet débardeur de laine	1	2	17
Imperméable de constable	1	5	90
Indicateur de rues	1	3	8
Képi de constable	1	4	28
Mitaines	1	2	27
Paletot 3/4 nylon	1	5	104
Pantalon de constable au choix	2	1	44
Pantalon de pluie	1	5	57

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION: CONSTABLE / AGENT DE CIRCULATION DISTRICT			
Plaquette d'identification	3	2	2
Porte-micro	1	5	2
Sac d'équipement (40cm)	1	5	67
Sifflet au choix	1	5	6
Tunique de constable	1	10	165
Veste de sécurité	1	5	31
Nombre de crédits annuels alloués	664		

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION: CONSTABLE / ENQUETEUR-ACCIDENT DISTRICT			
Appui-livret	1	4	3
Bas	8	1	3
Blouson de constable automne-hiver	1	4	69
Bonnet de fourrure	1	5	50
Bottines ou souliers	1	1	74
Ceinture	1	10	11
Ceinture double	1	5	54
Chandail de laine à manches longues	1	2	49
Chemise d'été de constable	4	1	15
Chemise d'hiver de constable	4	1	17
Cône pour lampe	1	4	3
Couvre-chaussures à glissière	1	2	30
Couvre-chaussures caoutchouc	1	2	13
Couvre-chaussures aviateur	1	5	80
Couvre-képi blanc	2	1	9
Couvre-képi réfléchissant	1	1	23
Couvre-mitaines blancs	1	1	5
Cravate	2	1	2
Étui à cartouchière	1	5	13
Étui à menottes	1	5	11
Étui à revolver	1	5	53
Foulard	1	1	4
Gants blancs	3	1	3
Gants d'été	1	10	21
Gants d'hiver	1	1	23

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION: CONSTABLE / ENQUETEUR-ACCIDENT DISTRICT			
Gants de caoutchouc	1	5	9
Gilet de nylon printemps-automne	1	3	52
Gilet débardeur de laine	1	2	17
Imperméable de constable	1	5	90
Indicateur de rues	1	3	8
Képi de constable	1	4	28
Mitaines	1	2	27
Paletot 3/4 nylon	1	5	104
Pantalon de constable au choix	2	1	44
Plaquette d'identification	3	2	2
Porte-micro	1	5	2
Sac d'équipement (40cm)	1	5	67
Sifflet au choix	1	5	6
Tunique de constable	1	10	165
Veste de sécurité	1	5	31
Nombre de crédits annuels alloués	653		

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION : SERGENT / CIRCULATION DISTRICT			
Appui-livret	1	4	3
Bas	8	1	3
Blouson d'officier automne-hiver	1	4	69
Bonnet de fourrure	1	5	50
Bottines ou souliers	1	1	74
Ceinture	1	10	11
Ceinture double	1	5	54
Chandail de laine à manches longues	1	2	49
Chemise d'été d'officier	4	1	13
Chemise d'hiver d'officier	4	1	14
Cône pour lampe	1	4	3
Couvre-chaussures à glissière	1	2	30
Couvre-chaussures caoutchouc	1	2	13
Couvre-chaussures aviateur	1	5	80
Couvre-képi blanc	2	1	9
Couvre-képi réfléchissant	1	1	23
Couvre-mitaines blancs	1	1	5
Cravate	2	1	2
Épaulettes de sergent	2	1	13
Étui à cartouchière	1	5	13
Étui à menottes	1	5	11
Étui à revolver	1	5	53
Foulard	1	1	4
Gants blancs	3	1	3
Gants d'été	1	10	21
Gants d'hiver	1	1	23
Gants de caoutchouc	1	5	9
Gilet de nylon printemps-automne	1	3	52
Gilet débardeur de laine	1	2	17
Imperméable d'officier	1	5	68
Indicateur de rues	1	3	8
Képi d'officier	1	4	29
Mitaines	1	5	27
Paletot d'officier 3/4 nylon	1	5	104
Pantalon d'officier au choix	2	1	41
Pantalon de pluie	1	5	57

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION : SERGENT / CIRCULATION DISTRICT			
Plaquette d'identification	3	2	2
Porte-micro	1	5	2
Sac d'équipement (40cm)	1	5	67
Sifflet (au choix)	1	5	6
Tunique d'officier	1	10	169
Veste de sécurité	1	5	31
Nombre de crédits annuels alloués	652		

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION: CONSTABLE ET OFFICIER (affecté à la section Technique)			
Bas thermaux	8	1	10
Blouson hiver - polycoton	1	3	253
Blouson de pluie	1	5	89
Bottines de combat hiver	1	4	160
Bottines de combat été	1	1	137
Casquette d'été	1	1	10
Casquette d'hiver	1	1	10
Ceinture double*	1	5	54
Chandail (col roulé)	3	1	13
Chandail de laine à manches longues*	1	2	49
Chandail débardeur	1	2	17
Épaulette*	2	1	14
Espadrilles	1	2	76
Espadrilles tout terrain	1	2	48
Étui à pistolet	1	5	48
Gants de rappel	1	1	15
Indicateur de rues*	1	3	8
Mitaines de tireur	1	5	55
Pantalon de pluie	1	5	57
Plaquettes d'identification*	3	2	2
Short sport	1	1	10
Sous-vêtement thermal (chandail)	1	1	62
Sous-vêtement thermal (pantalon)	1	1	63
Support athlétique	1	1	10
Survêtement sport 2 pièces	1	1	60

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION: CONSTABLE ET OFFICIER (affecté à la section Technique)			
T-shirt (blanc)	1	1	11
T-shirt bleu (swatt)	3	1	8
Tuque (swatt)	1	1	15
Uniforme intervention (swatt) chemise	1	1	118
Uniforme intervention (swatt) pantalon	1	1	119
Nombre de crédits annuels alloués	1097		

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION: CONSTABLE (affecté à la section Identité (scènes de crimes))			
Bas	8	1	3
Blouson de constable automne-hiver	1	4	69
Bonnet de fourrure	1	5	50
Bottines ou souliers*	1	1	74
Casquette fermée*	1	1	15
Ceinture	1	10	11
Ceinture double	1	5	54
Chandail (col roulé)*	3	1	13
Chandail de laine à manches longues	1	2	49
Chemise d'été de constable	4	1	15
Chemise d'hiver de constable	4	1	17
Couvre-chaussures à glissière	1	2	30
Couvre-chaussures caoutchouc	1	1	13
Cravate	2	1	2
Étui à cartouchière	1	5	13
Étui à menottes	1	5	11
Étui à revolver	1	5	53
Foulard	1	1	4
Gants d'été	1	10	21
Gants d'hiver	1	1	23
Gilet de nylon printemps-automne	1	3	52
Gilet débardeur de laine	1	2	17
Imperméable de constable	1	5	90
Indicateur de rues	1	3	8
Képi de constable	1	4	28

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION: CONSTABLE (affecté à la section Identité (scènes de crimes))			
Mitaines	1	5	27
Paletot 3/4 nylon	1	10	104
Pantalon de constable au choix	2	1	44
Plaquette d'identification	3	2	2
Porte-micro	1	5	2
T-Shirt (Veste pare-balles)	3	1	4
T-shirt (identité)*	3	1	8
Tunique de constable	1	10	165
Tuque swatt*	1	1	15
Uniforme intervention (2 pièces)*	1	2	237
Nombre de crédits annuels alloués	743		

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

**ENTENTE
ENTRE
LA VILLE DE MONTRÉAL
ET
LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL INC.**

À compter de la signature de la présente, nonobstant les dispositions des articles XXIII et XXIV de la convention collective qui pourraient être incompatibles avec l'entente convenue ci-après, le Service peut, lorsqu'une fonction devient vacante parmi les officiers, combler ladite fonction par la mutation d'un officier du même grade considéré en surplus à cause de l'événement antérieur à la vacance de l'abolition d'un poste de travail ou d'une fonction due à une fermeture de section ou à la disparition d'un poste de quartier ou à la fusion de deux ou plusieurs d'entre eux.

Pour les fins d'application de la présente entente, « grade » signifie et détermine, étant considérés séparément, ceux de:

- a) sergent
- b) sergent-détective
- c) lieutenant
- d) lieutenant-détective
- e) capitaine
- f) capitaine-détective

Les délais, la procédure et toutes les autres dispositions des articles XXIII et XXIV demeurent en vigueur et la mise en application de la procédure ci-dessus prévue leur est soumise mutatis mutandis. Si le Service ne s'en prévaut pas dans les 90 jours d'une vacance, non plus que des exceptions prévues au paragraphe 23.01 de la convention collective, il doit alors procéder à la promotion.

La Fraternité s'engage, en conséquence, à ne soulever aucun grief à l'égard des mutations ou des promotions qui seront effectuées selon la teneur de la présente entente.

La présente entente est en vigueur jusqu'au renouvellement de la convention collective, ou à toute date antérieure à laquelle les parties, d'un commun accord, auront procédé à un ou des amendements à celle-ci qui rendent inutile son existence.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective la présente annexe fait partie intégrante de la convention collective.

L'annexe est abolie.

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LA VILLE DE MONTRÉAL
ET
LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL INC.**

Considérant le deuxième alinéa du paragraphe 3.01 de la convention collective qui fait expressément référence à la présente Annexe et à la situation des policiers qui ont détenu le statut de policier temporaire au cours de leur carrière ;

Considérant les sous-paragraphe O), T), W) et X) de l'Annexe F qui font également référence à l'ancienneté des policiers qui ont détenu le statut de policier temporaire au cours de leur carrière ;

Considérant que depuis le 1^{er} décembre 2011, date de l'entrée en vigueur de la convention collective 2011-2014, l'Employeur ne peut procéder à l'embauche de policiers temporaires ;

Considérant qu'à l'exception des dispositions mentionnées plus haut, l'Annexe E ne produit, à toutes fins pratique, aucun effet pratique ;

LES PARTIES AUX PRÉSENTENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les dispositions de l'Annexe E de la convention collective précédente, ci-après reproduites, sont reconduites et font partie intégrante de la convention collective mais uniquement et exclusivement aux fins de l'interprétation et de l'application des dispositions de la convention collective qui font référence au statut du policier temporaire, ce qui vise notamment le deuxième alinéa du paragraphe 3.01 de la convention collective et les sous-paragraphe O), T), W) et X) de l'ANNEXE F.

Ces dispositions se lisent comme suit :

I. Policier temporaire

1.00 L'Employeur peut, sur une base temporaire, procéder à l'embauche de nouvelles recrues diplômées de l'École nationale de police du Québec, pour fins de validation des acquis académiques.

II. Cotisation

2.00 L'Employeur perçoit en les retenant sur le chèque de paie, les contributions régulières requises par la Fraternité.

2.01 Comme condition du maintien de son emploi, le policier temporaire doit devenir et demeurer en tout temps membre de la Fraternité.

Par ailleurs, l'Employeur n'est pas tenu de congédier le policier expulsé par la fraternité.

III. Tâches

3.00 a) Le policier temporaire ne peut être affecté que dans les fonctions d'agent de quartier. Il ne peut être affecté dans une section spécialisée.

b) À l'embauche, le policier temporaire est affecté prioritairement, d'abord au remplacement du policier absent de son travail à l'occasion d'un retrait préventif, d'un congé de maternité ou d'un congé parental. Dans le cas du remplacement du policier en mission extérieure, s'il n'y a pas de policier temporaire disponible à l'embauche, l'employeur embauche un policier permanent.

3.01 L'affectation du policier temporaire dans différents postes de quartier, ne constitue pas une assignation.

3.02 L'Employeur peut procéder à l'embauche d'un maximum de 250 policiers temporaires par année afin d'accomplir un maximum de 375 000 heures de travail. L'Employeur informe la Fraternité mensuellement du nombre de policiers temporaires embauchés et du nombre total d'heures de travail accomplies.

3.03 L'Employeur ne peut recourir aux services de plus de 250 policiers temporaires par année. Un policier ne peut effectuer plus d'un stage au cours d'une année.

3.04 Le nombre d'heures travaillées et payées ne peut être inférieur à 675 heures et supérieur à 1500 heures au cours d'une année.

Sous réserve de l'alinéa précédent le policier temporaire, au terme de sa période de travail de 675 heures, peut soit poursuivre sa période d'embauche à titre de policier temporaire, être embauché à titre de policier permanent, être remercié de ses services s'il ne rencontre pas les exigences du Service ou être placé sur une liste de rappel pour être embauché à titre de policier permanent ou temporaire selon le cas.

3.05 L'Employeur ne peut utiliser un policier temporaire plus de deux années civiles qui doivent être consécutives, après quoi il est embauché comme policier permanent ou remercié de ses services ou placé sur une liste de rappel en prévision d'être embauché à titre de policier permanent.

La liste de rappel prévue au présent alinéa doit être établie en tenant compte de la date d'embauche du premier stage à titre de policier temporaire.

3.06 Sauf dans le cadre de l'article II, le policier temporaire, embauché comme policier permanent, voit son ancienneté reconnue aux fins prévues dans la convention collective sur la base des heures travaillées et payées, divisées par 7,5 heures.

Toutefois, si l'année de son embauche comme policier permanent, l'employé a travaillé comme policier temporaire, son ancienneté pour fins de vacances pour cette première année comme policier permanent, ne tient compte que du temps fait comme policier permanent.

Pour l'auxiliaire temporaire le même principe s'applique mutatis mutandis.

IV. Programme et heures de travail

4.00 Le policier temporaire travaille selon un programme 21 jours de 8,5 heures, incluant une période de repas d'une heure, dont une demi-heure payée, par période de 35 jours. Ces périodes de 35 jours

doivent être consécutives jusqu'à ce que le policier temporaire atteigne le minimum de 675 heures ou le maximum de 1500 heures durant l'année. Le policier temporaire et son commandant peuvent s'entendre pour modifier son programme, son horaire ou sa relève de travail.

Le nombre de journées de travail consécutives sans journée de congé, ne peut excéder sept.

Le programme de travail est préparé de telle sorte que les congés hebdomadaires soient toujours regroupés par blocs de deux au minimum.

4.01 Le policier temporaire reçoit la rémunération au taux du temps supplémentaire prévu à l'article X de la présente convention pour toute période dépassant sa journée régulière de travail de 8.5 heures et lorsque les heures travaillées dépassent 157,5 dans une période de 35 jours. Son taux horaire est calculé en prenant son salaire annuel divisé par 1820.

4.02 Le policier temporaire n'est pas éligible pour effectuer du temps supplémentaire, sauf pour poursuivre une action policière au-delà de ses heures régulières de travail ou dans le cas où le personnel régulier de l'unité concernée ne peut suffire aux besoins.

4.03 Le travail effectué à la cour en dehors des heures régulières de travail est rémunéré à raison d'une fois et demie le taux horaire régulier pour un minimum de quatre heures.

Le taux applicable est calculé en prenant son salaire annuel divisé par 1820.

Le policier temporaire appelé à témoigner après qu'il ait atteint le maximum d'heures travaillées et payées prévues au paragraphe 3.04 de la présente annexe, est réputé un ex-policier et reçoit un minimum de quatre heures à taux simple, au taux horaire en vigueur lors de sa cessation d'emploi sauf s'il s'agit d'un policier auxiliaire.

V. Versement de la paie

5.00 Les dispositions des paragraphes 22.00 et 22.01 a) de la présente convention, s'appliquent mutatis mutandis au policier temporaire.

5.01 Les dispositions du paragraphe 22.03 de la présente convention s'appliquent mutatis mutandis au policier temporaire, sauf en ce qui a trait à la limite de récupération de 10% lors de la dernière paie ou sur le paiement au départ, le cas échéant.

VI. Période de repas

6.00 Les dispositions de l'article V de la présente convention s'appliquent au policier temporaire, à l'exception du paragraphe 5.05.

VII. Congés sociaux

7.00 Les dispositions de l'article XV de la présente convention s'appliquent au policier temporaire, à l'exception du paragraphe 15.03.

VIII Vacances

8.00 Le policier temporaire reçoit à chaque paie, pour tenir lieu de vacances, un montant équivalant à 4% de son salaire.

IX. Congés fériés

9.00 Le policier temporaire bénéficie des congés fériés selon les dispositions prévues dans la Loi sur les normes du travail.

X. Lésions et maladies professionnelles

10.00 Le policier temporaire victime d'une lésion ou maladie professionnelle, reçoit les bénéfices prévus dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

XI. Assistance judiciaire et protection

11.00 Le policier temporaire bénéficie de l'assistance judiciaire et de la protection prévues aux paragraphes 26.00 et 26.01 de la convention collective.

XII. Uniforme et équipement

12.00 Le policier temporaire reçoit les uniformes et équipements prévus à la politique du Service, le concernant.

XIII Programme d'aide aux employés

13.00 Le policier temporaire bénéficie des dispositions de l'article XXXIX de la présente convention.

XIV Griefs

14.00 La procédure de grief prévue à l'article XXVII de la présente convention, s'applique au policier temporaire pour les matières prévues aux présentes.

14.01 La décision de l'Employeur de ne pas placer le policier temporaire sur une liste de rappel et de le remercier de ses services, parce qu'il ne rencontre pas les exigences du Service, ne peut faire l'objet d'un grief.

XV Congé de maternité

15.00 La policière temporaire enceinte, bénéficie des dispositions législatives visant le congé de maternité.

XVI Avis à la Fraternité

16.00 Le policier nouvellement embauché sur une base temporaire, pendant sa période de formation est libéré sans perte de traitement pour le temps nécessaire avec un maximum équivalant à une journée régulière de travail, afin de rencontrer les représentants de la Fraternité.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective la présente annexe fait partie intégrante de la convention collective.

1.00 Sauf autrement prévu dans la convention collective ou dans une lettre d'entente, les modalités suivantes s'appliquent en tout temps aux constables auxiliaires permanents :

- a) le Service met sur pied, dans chacune des divisions, un groupe de travail en vue de répondre à ses besoins opérationnels en termes de prestation de travail;
- b) ces groupes de travail sont composés exclusivement de policiers ayant le statut de « constables auxiliaires permanents » dont le nombre maximal pour l'ensemble des quatre groupes, est, en tout temps, fixé à 300. À cette fin, l'Employeur peut donc embaucher et maintenir à son emploi jusqu'à un maximum de 300 constables auxiliaires permanents;
- c) les constables auxiliaires permanents sont répartis dans les quatre divisions et dans le Métro et sont considérés en situation d'apprentissage et de connaissances des différents volets du travail de policier et des réalités du territoire;
- d) le constable auxiliaire permanent doit être diplômé de l'École nationale de police du Québec ou avoir une formation équivalente d'une maison d'enseignement reconnue;
- e) à l'intérieur de la division à laquelle le groupe dont il est membre se trouve rattachée, le constable auxiliaire permanent est affecté prioritairement au remplacement du policier en mission internationale; cette priorité comblée, le constable auxiliaire permanent est ensuite affecté dans les postes de quartier ou dans le centre opérationnel de la susdite division selon les besoins du Service, afin de compenser la perte de prestation découlant des absences des policiers;
- f) tout changement de division constitue une assignation au sens de la convention collective sauf dans le cas d'un service d'ordre ou dans le cas où le constable auxiliaire permanent est affecté dans l'unité Métro;
- g) la répartition des 300 constables auxiliaires permanents est revue annuellement par le Service;
- h) le constable auxiliaire permanent ne peut être affecté qu'aux seules tâches ci-après mentionnées :
 - i) dans les postes de quartier, le constable auxiliaire permanent effectue les tâches de l'agent de quartier ou, mais seulement à des fins de remplacement pour cause d'absence temporaire, celles de l'agent de quartier soutien;
 - ii) dans les centres opérationnels le constable auxiliaire permanent effectue également les tâches reliées aux activités suivantes : détention, fourgon cellulaire, bertillonnage, administration des tests d'ivressomètre et activités relatives à l'accueil des personnes

- en libération conditionnelle et soumises à des engagements et promesses de comparaître;
- iii) le constable auxiliaire permanent peut être affecté à la garde de détenus et de victimes;
 - iv) le constable auxiliaire permanent peut également effectuer les tâches du policier dans tout service d'ordre ou dans l'unité Métro.
- i) le constable auxiliaire permanent ne peut accomplir d'autres tâches que celles qui sont décrites ou visées dans le sous-paragraphe h) du paragraphe 1.00 de la présente Annexe sauf en cas d'entente écrite avec la Fraternité;
 - j) le constable auxiliaire permanent est assujéti à une période de probation d'un an à compter de sa date d'embauche. Au cours de cette période d'un an, le constable auxiliaire permanent peut être congédié, sur recommandation du Directeur au Comité exécutif, si le Directeur juge qu'il n'a pas les qualifications et les aptitudes nécessaires ou encore, si le constable auxiliaire a fait l'objet d'une évaluation marginale. Dans ces deux cas, cette décision est finale et ne peut faire l'objet d'un grief. Le congédiement du constable auxiliaire peut cependant faire l'objet d'un grief pour tout autre motif allégué par l'employeur;
 - k) toute absence de plus de 35 jours consécutifs prolonge d'autant la période de probation du constable auxiliaire permanent. La période de probation peut également être prolongée après entente entre les parties;
 - l) **Le constable auxiliaire permanent peut être appelé à travailler sur tout programme de travail prévu à la convention collective.** Le Service peut toutefois modifier le programme et l'horaire de travail du constable auxiliaire permanent lorsque les besoins du Service l'exigent mais sous réserve des conditions ci-après mentionnées :
 - i) sur préavis de 5 jours, l'horaire de travail du constable auxiliaire permanent peut être modifié en fonction de l'horaire du service d'ordre auquel il est affecté;
 - ii) toute modification à l'horaire ou au programme de travail du constable auxiliaire permanent ne peut avoir lieu qu'après la réception d'un préavis de 5 jours;
 - iii) **Le constable auxiliaire permanent bénéficie d'un samedi et un dimanche consécutifs de congés par cycle de 35 jours. Dans le cas d'un constable auxiliaire permanent assujéti à un programme d'horaire comportant un cycle de 70 jours cycle de 70 jours, il bénéficie d'un samedi et d'un dimanche de congé consécutifs à deux occasions au cours de son cycle.**
 - m) **Le salaire du constable auxiliaire permanent est déterminé en fonction des échelles prévues à l'article II de la convention collective. Il est embauché au niveau salarial de la 7^{ième} classe.**

- n) Le constable auxiliaire permanent est un policier au sens de l'article 1.03 de la convention collective. **Il peut demeurer constable auxiliaire permanent et être assujettie à la présente annexe pendant une période maximale de 24 mois. Au terme de ce délai, à moins d'avoir déjà été nommé policier permanent, il est automatiquement nommé policier permanent sauf s'il fait l'objet d'une enquête policière ou d'une prolongation de sa période de probation. Dans ces cas, il demeure policier auxiliaire permanent jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue selon les dispositions de la convention collective;**

Le constable auxiliaire permanent acquiert son ancienneté dès qu'il a terminé sa période de probation. Sa date d'ancienneté est alors rétroactive au premier jour de son embauche;

Cette date détermine également l'ancienneté et les années de service du constable auxiliaire permanent qui accède au statut de policier permanent aux fins de l'application de l'ensemble des dispositions de la convention collective;

- o) lorsque plusieurs constables auxiliaires permanents ont la même date d'embauche, le choix du constable auxiliaire permanent qui accède au statut de policier permanent sont déterminés en fonction de leur nom de famille selon l'ordre suivant :
- année paire en fonction des lettres alphabétiques Z à A;
 - année impaire en fonction des lettres alphabétiques A à Z;
- p) Un constable auxiliaire permanent n'est pas disponible **afin d'accéder au statut de policier permanent** dans les seuls cas ci-après mentionnés : il fait l'objet d'une enquête policière ou d'une prolongation de sa période de probation;
- q) comme condition de l'obtention ou du maintien de son emploi, le constable auxiliaire permanent doit devenir et demeurer en tout temps membre de la Fraternité. L'Employeur perçoit en les retenant sur le chèque de paie, les contributions régulières des membres actifs auxiliaires de la Fraternité. Par ailleurs, l'Employeur n'est pas tenu de congédier le constable auxiliaire permanent expulsé par la Fraternité;

l'ensemble des dispositions de la convention collective qui ne sont pas incompatibles avec la présente entente s'appliquent au constable auxiliaire permanent;

- r) les constables auxiliaires permanents bénéficient des mêmes augmentations de salaire que celles consenties aux policiers permanents en vertu des articles II et III de la présente convention collective;
- s) le régime de rentes des policiers et policières de la Ville de Montréal s'applique au constable auxiliaire de la même manière que s'il était policier permanent mais en prenant en compte le salaire établi dans le cadre de la présente Annexe. Cette disposition n'est donnée qu'à titre informatif. Elle n'a donc pas pour effet de faire du régime de retraite une matière arbitrale, étant entendu et compris que ledit régime ne fait pas partie

intégrante de la convention collective et ne constitue pas une matière sur laquelle un arbitre de griefs a compétence.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

- 1.00 Les parties conviennent de créer un emploi d'auxiliaire-soutien **et, sous réserve des démarches auprès du Ministère de la sécurité publique, de constable spécial**, œuvrant dans les **modules de détentions** du SPVM ainsi qu'à la Cour municipale de Montréal (CMM).

Dispositions générales

- 2.00 L'Employeur perçoit en les retenant sur le chèque de paie de l'auxiliaire soutien **et du constable spécial**, les contributions régulières requises par la Fraternité.
- 3.00 Comme condition de l'obtention ou du maintien de son emploi, l'auxiliaire soutien **et le constable spécial** doit demeurer en tout temps membre de la Fraternité.
- 4.00 L'Employeur accorde priorité aux auxiliaires-soutien **et aux constables spéciaux** s'ils rencontrent toutes les exigences requises pour devenir constable auxiliaire permanent.
- 5.00 Le recours à des auxiliaires-soutien **et aux constables spéciaux** est assujéti aux dispositions de la lettre d'entente relative aux modalités concernant certaines fonctions d'agent de soutien, d'agent de comparution et d'analyste tactique et stratégique, notamment à l'égard du remplacement par attrition des constables affectés au soutien (**Annexe Y**) et à leur remplacement par des auxiliaires-soutien **ou de constables spéciaux**.

Auxiliaire soutien

6.00 Tâches de l'auxiliaire-soutien

Les parties conviennent que l'auxiliaire-soutien n'effectue que les seules tâches suivantes :

- ii) Accueillir le personnel des postes de quartier se présentant à l'unité opérationnelle de détention ou au centre de détention de la Cour municipale avec une personne en état d'arrestation;
- iii) Administrer le test d'alcoolémie;
- iv) Procéder aux tâches de bertillonnage;
- v) Effectuer la garde des détenus dans les blocs cellulaires, y compris la distribution des repas, les escorter dans leurs déplacements et superviser le

déplacement des visiteurs à l'intérieur des blocs cellulaires (dont notamment les avocats et les enquêteurs) ;

- vi) De façon générale, assister **les policiers et constables spéciaux** dans leurs différentes fonctions de nature administratives;
- vii) Accueillir les personnes en libération conditionnelle et soumises à des engagements et promesses de comparaître afin d'assurer le suivi administratif et le respect des conditions;
- viii) Agir en support lors de la fouille d'un détenu, mais aussi effectuer sous la supervision d'un policier **ou d'un constable spécial**, la fouille du détenu, l'inscription des données pertinentes dans le système d'écrou informatisé, entreposer les effets personnels du détenu;
- ix) Effectuer toutes autres tâches de la nature de celles susmentionnées et qui sont reliées à la détention **aux modules de détention** et à la CMM;

Les parties conviennent que l'auxiliaire-soutien ne peut participer au transport de détenus en fourgon cellulaire, que l'administration du test d'alcoolémie demeure assujettie aux dispositions et aux règles du *Code criminel* et que d'aucune façon un auxiliaire- soutien ne peut effectuer une tâche légalement réservée à un constable ou à un agent de la paix.

Dans l'éventualité où l'Employeur désire faire accomplir d'autres tâches que celles énumérées plus haut aux auxiliaires-soutien, il doit au préalable conclure une entente écrite avec la Fraternité à ce sujet.

7.00 Rémunération et autres conditions de l'auxiliaire soutien

- i) **À partir de la signature de la convention collective, l'échelle de salaire, sur une base annuelle, applicable à l'auxiliaire soutien est la suivante :**

Échelon	Progression	Salaire
1	Embauche	40 800 \$
2	Après 12 mois de service	43 044 \$
3	Après 24 mois de service	45 411 \$
4	Après 36 mois de service	47 909 \$
5	Après 48 mois de service	50 544 \$
6	après 60 mois de service	53 324 \$
7	après 72 mois de service	56 256 \$

- ii) **L'échelle de salaire mentionnée ci-dessus est par la suite ajustée aux mêmes pourcentages et aux mêmes dates que l'échelle des policiers stipulés à l'article 2.**
- iii) L'auxiliaire-soutien ne bénéficie pas de la prime de métropole, de la prime de niveau de service et du boni d'ancienneté. Toutefois l'ensemble des dispositions de la convention collective qui ne sont pas incompatibles avec la présente entente s'appliquent à l'auxiliaire soutien.
- iv) L'auxiliaire-soutien participe au régime de retraite des policiers et policières de Montréal. La présente disposition ne fait référence au régime de retraite qu'à titre informatif. Elle n'a pas pour effet de faire du régime de retraite une matière arbitrable, étant entendu et compris que ledit régime ne fait pas partie intégrante de la convention collective et ne constitue pas une matière sur laquelle un arbitre de griefs a compétence.
- v) Entre eux, les auxiliaires-soutien forment un groupe distinct par équipe de travail aux fins des vacances et des autres congés auxquels ils ont droit.

Constable spécial

8.00 Tâches de constable spécial

Le constable spécial doit détenir le statut d'agent de la paix, incluant le port d'arme à feu, conformément à la *Loi sur la police*. Celui-ci n'effectue que les seules tâches suivantes.

- i) **L'ensemble des tâches de l'auxiliaire soutien, telles que mentionnées au paragraphe 6 ;**
- ii) **L'administration du test d'alcoolémie ;**
- iii) **Assurer, lorsque requis, la garde d'un détenu dans un centre hospitalier ;**
- iv) **Le transport de détenue en fourgon cellulaire ;**

9.00 Dans l'éventualité où l'Employeur désire faire accomplir d'autres tâches que celles énumérées plus haut aux constables spéciaux, il doit au préalable conclure une entente écrite avec la Fraternité à ce sujet.

10.00 Rémunération et autres conditions du constable spécial

- i) **À partir de la signature de la convention collective, l'échelle de salaire, sur une base annuelle, applicable au constable spécial est la suivante :**

Échelon	Progression	Salaire
1	Embauche	45 900\$
2	Après 12 mois de service	48 144\$

3	Après 24 mois de service	50 511\$
4	Après 36 mois de service	53 009\$
5	Après 48 mois de service	55 644\$
6	après 60 mois de service	58 424\$
7	après 72 mois de service	61 356\$

- ii) L'échelle de salaire mentionnée ci-dessus est par la suite ajustée aux mêmes pourcentages et aux mêmes dates que l'échelle des policiers stipulés à l'article 2.
- iii) Le constable spécial ne bénéficie pas de la prime de métropole, de la prime de niveau de service et du boni d'ancienneté. Toutefois l'ensemble des dispositions de la convention collective qui ne sont pas incompatibles avec la présente entente s'appliquent à constable spécial.
- iv) Le constable spécial participe au régime de retraite des policiers et policières de Montréal. La présente disposition ne fait référence au régime de retraite qu'à titre informatif. Elle n'a pas pour effet de faire du régime de retraite une matière arbitable, étant entendu et compris que ledit régime ne fait pas partie intégrante de la convention collective et ne constitue pas une matière sur laquelle un arbitre de griefs a compétence.
- v) Entre eux, les constables spéciaux forment un groupe distinct par équipe de travail aux fins des vacances et des autres congés auxquels ils ont droit.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

ENTENTE INTERVENUE
ENTRE
LA VILLE DE MONTRÉAL
ET
LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL

1. Dispositions générales

Le régime de congé à traitement différé a pour but de permettre à un policier d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé.

Pendant la « période chômée », le policier ne peut recevoir de l'Employeur ou de qui que ce soit ayant un lien de dépendance avec celle-ci, une rémunération autre que celle convenue aux présentes.

Sous réserve des dispositions prévues aux présentes, le policier bénéficie des avantages des conditions de travail des policiers auxquels il aurait droit s'il ne participait pas à la présente entente.

Malgré ce qui précède, le policier peut se voir accorder la permission de bénéficier d'un traitement différé en profitant de la période chômée avant la période payée. Dans ce cas, il devra fournir au Service les garanties nécessaires afin que les sommes ainsi versées en anticipation de la prestation de travail, lui soient remboursées en totalité advenant son départ du Service pour quelque motif que ce soit. Un refus de donner suite à sa demande peut faire l'objet d'un grief sauf si la raison du refus repose exclusivement sur les garanties nécessaires.

2. Définitions

L'entente se divise en deux périodes:

Période travaillée: période de l'entente durant laquelle le policier exerce ses fonctions et reçoit le pourcentage de son traitement défini à la présente entente.

Période chômée: période de l'entente durant laquelle le policier bénéficie d'un congé et continue de recevoir le pourcentage de son traitement défini ci-après; cette partie de traitement a été préalablement accumulée pendant la période travaillée.

3. Durée de l'entente

- La durée est 2, 3, 4 ou 5 ans.
- La durée peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux articles 11 et 16 de la présente annexe. En aucun cas, l'entente ne doit excéder 7 ans.
- La « période chômée » est d'une durée de 6, 7, 8, 9, 10, 11 ou 12 mois.
- Le policier ne peut différer un montant supérieur au quart de son traitement durant la « période travaillée ».
- Pendant la « période travaillée », la prestation de travail du policier n'est pas modifiée.

4. Éligibilité

Pour être éligible à la présente entente, le policier doit être permanent et avoir au moins cinq (5) ans de service continu. Le policier absent pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la convention collective ou suite à une décision du Service, ne peut se prévaloir des présentes dispositions.

Toute demande doit être adressée au directeur, au moins huit semaines avant la date prévue du début du congé. Elle doit indiquer la durée des périodes travaillées et chômées.

Le Directeur du Service communique une décision écrite à l'employé dans les 30 jours de la réception de ladite demande. Dans le cas d'un refus, il doit motiver sa décision.

La fréquence ne doit pas dépasser plus d'un congé à tous les cinq ans.

5. Rémunération

Durée de la période chômée	Durée de l'entente			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75.00%	83.33%	87.50%	90.00%
7 mois	S/O	80.55%	85.42%	88.33%
8 mois	S/O	77.78%	83.33%	86.67%
9 mois	S/O	75.00%	81.25%	85.00%
10 mois	S/O	S/O	79.17%	83.33%
11 mois	S/O	S/O	77.08%	81.67%
12 mois	S/O	S/O	75.00%	80.00%

6. Primes et autres congés

Toutes les primes, congés et autres conditions de travail demeurent en vigueur durant la période travaillée.

7. Retour au travail

A la fin du congé, le policier est réintégré au poste de travail qu'il occupait avant son départ. La période travaillée au retour doit être d'une durée au moins équivalente à la période chômée.

8. Régime de retraite

La participation au régime de retraite est maintenue durant la période de l'entente sous réserve des dispositions suivantes:

- a. durant la « période travaillée », le policier et l'Employeur contribuent sur la base du traitement qu'aurait reçu le policier n'eut été de l'entente.
- b. durant la « période chômée », le policier est considéré comme s'il était en congé sans solde. Il doit s'acquitter de sa part et de celle de l'Employeur s'il veut maintenir sa participation au régime.

La présente disposition ne fait référence au régime de retraite qu'à titre informatif. Elle n'a donc pas pour effet de faire du régime de retraite une matière arbitrable, étant entendu et compris que ledit régime ne fait pas partie intégrante de la convention collective et ne constitue pas une matière sur laquelle un arbitre de griefs a compétence.

9. Régimes d'assurances

La participation aux régimes d'assurances collectives est maintenue durant l'entente, sous réserve des dispositions suivantes:

- a. durant la « période travaillée », l'Employeur contribue sa cotisation sur la base du traitement qu'il aurait reçu n'eut été de l'entente.
- b. durant la « période chômée », la contribution de l'Employeur cesse. Le policier est considéré comme s'il était en congé sans solde et il peut demeurer couvert sous réserve du paiement des primes complètes comprenant la part de l'Employeur.

10. Contributions de l'Employeur aux régimes publics

L'Employeur sa contribution aux régimes publics d'assurance sociale (RAMQ, RRQ, CSST) durant toute la durée de l'entente, mais en ne tenant compte que de la portion du traitement effectivement versé durant celle-ci.

En ce qui concerne l'assurance-emploi, la contribution n'est maintenue que durant la période travaillée, en tenant compte du traitement qu'aurait reçu le policier n'eut été de l'entente.

11. Invalidité

- a. Si une invalidité survient durant la « période travaillée » et qu'elle prend fin avant le début de la « période chômée », la participation à l'entente se poursuit et le policier reçoit durant son invalidité une prestation égale au pourcentage déterminé selon celle-ci.

- b. Si une invalidité survient durant la « période travaillée » et se poursuit au-delà du début de la « période chômée », le policier peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes:
 - i. il peut continuer sa participation à l'entente et reporter la « période chômée » à la date de son retour au travail. Sa rémunération est alors basée sur le traitement prévu à l'entente.
 - ii. il peut mettre un terme à sa participation à l'entente, et ainsi recevoir les salaires non versés ainsi que la pleine rémunération prévue en semblable cas.
- c. Si l'invalidité survient au cours de la période chômée, elle est considérée comme débutant le jour où prend fin la période chômée.

12. Mise à la retraite

Dès qu'un policier est mis à la retraite ou radié des cadres par l'Employeur pour invalidité ou invalidité professionnelle, l'entente est résiliée et il reçoit le traitement non versé.

13. Démission, désistement, décès

Advenant la démission, le décès, le congédiement ou le désistement du policier durant la durée de l'entente, celle-ci prend fin à la date de l'événement et il reçoit le traitement non versé.

Le désistement du policier n'est recevable que durant la « période travaillée ».

14. Traitement non versé

Lorsque l'Employeur doit procéder au remboursement du traitement non versé en raison des articles 11, 12 ou 13 de la présente annexe, ledit remboursement est constitué par:

« La différence entre le traitement brut qu'aurait reçu le policier n'eut été de l'entente et le traitement qu'il a effectivement reçu, lui est remboursée sans intérêt. »

Dans tous les cas où le policier ne prend pas sa période de congé pendant la durée de l'entente, l'Employeur doit lui verser, dès la première année d'imposition suivant la fin de l'entente, la totalité des montants dus, en raison du traitement différé.

15. Congé sans solde

Pendant la durée de l'entente, le policier n'a droit à aucun congé sans solde.

16. Congé de maternité

- a. Si le congé de maternité commence durant la « période travaillée », l'entente est interrompue pendant la durée du congé de maternité et post-maternité le cas échéant, est prolongée d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions sur le congé de maternité et post-maternité le cas échéant, s'appliquent. La policière peut

alors opter pour un désistement de l'entente auquel cas il y a remboursement du traitement non versé.

- b. Si le congé de maternité commence durant la « période chômée », l'entente est interrompue pendant la durée du congé de maternité et est prolongée d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions sur le congé de maternité ou poste maternité le cas échéant, s'appliquent.

17. Modalités de paiement

Le policier adresse un avis à l'Employeur au moins quatre semaines avant son départ en période chômée pour lui faire part de la fréquence des paiements désirée durant son congé.

Ses choix sont les suivants:

1. recevoir une paie à toutes les semaines, comme lorsqu'il travaillait, au pourcentage de traitement défini dans l'entente.
2. recevoir durant chaque année civile visée par le congé, un montant correspondant au total des paiements périodiques qui lui seraient payables dans l'année si le premier choix était retenu. Le montant payable durant la première année civile du congé est versé au moment du départ et celui payable durant la deuxième année civile, au début de ladite année.

Durant la période chômée, le policier continue de bénéficier des augmentations générales accordées à tous les policiers, sous réserve du pourcentage de traitement défini à la présente entente. Le nouveau traitement lui est versé selon les modalités de paiement prévues ci-dessus.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

Aux fins de la présente convention collective, on entend par « commercialisation », toutes formes de services offerts par le Service moyennant rétribution, à l'exception des ententes de services impliquant la création d'une unité.

Un comité paritaire constitué de deux représentants de chacune des parties est constitué aux fins de l'application de la présente Annexe. Ce comité a pour mandat de prendre connaissance des contrats ou des propositions contractuelles et de s'assurer que les modalités ci-après mentionnées soient respectées.

Dans tout contrat ou service en commercialisation, les modalités suivantes s'appliquent :

- 1) Seul le policier volontaire en congé hebdomadaire, en congé annuel ou en dehors de ses heures régulières de travail peut travailler dans le cadre de la commercialisation des services. Dans tous les cas, il est rémunéré pour un minimum de 4 heures de travail à 150 %, selon le salaire rattaché à son grade. Il a droit à une période de repas payée s'il effectue quatre heures et plus de travail sur les lieux de la commercialisation.
- 2) Un policier ne travaille jamais plus de trois jours consécutifs en commercialisation. De plus, il ne travaille pas plus de 15 heures consécutives incluant son temps de repas et ses heures régulières de travail.
- 3) Le Service peut en tout temps rappeler les policiers assignés au service de commercialisation advenant une situation urgente ou exceptionnelle.
- 4) Un policier en probation ayant moins d'un an de service ne peut être affecté seul à un contrat de commercialisation sans être accompagné d'un policier de plus d'un an d'ancienneté.
- 5) Le policier travaillant dans le cadre de la commercialisation est réputé être en devoir aux fins de l'application de la convention collective et des différentes lois du Québec et est réputé être un agent de la paix.
- 6) Les policiers demeurent en tout temps sous l'autorité du Service.
- 7) Tout travail à effectuer en commercialisation qui relève normalement d'un policier en conformité avec les tâches qui lui sont exigées et qu'il accomplit d'une manière régulière, doit être effectué par un policier et se trouve couvert par les dispositions de la convention collective sauf celles qui sont incompatibles avec les termes de la présente Annexe. L'employeur ne peut alors recourir à des personnes de l'extérieur, ni recourir à la sous-traitance, quel qu'en soit la forme, dans la réalisation et l'exécution de tout travail en commercialisation assujetti au présent paragraphe.
- 8) Aucune commercialisation n'est effectuée lors d'un conflit de travail visant directement ou indirectement le requérant.
- 9) Aucune commercialisation n'est effectuée lorsqu'un conflit de travail ou un conflit de toute autre nature est susceptible de surgir entre deux groupes.
- 10) S'il n'y a plus d'agent disponible sur un groupe de travail pour la commercialisation, le sergent peut le faire.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

- 1.00 Le cadet policier est un membre du service de Police de la Ville de Montréal, au sens de la Loi sur la police (RLRQ, c. P-13.1) et du Règlement sur les archives de la Sûreté du Québec et des corps de police municipaux concernant le personnel policier (P-13.1 r.1) ainsi que du Règlement sur les normes d'embauche des agents et cadets de la Sûreté du Québec et des corps de police municipaux (P-13.1 r.14).

EMBAUCHE

- 1.01 Le Service embauche prioritairement des étudiants inscrits en techniques policières mais à défaut d'un nombre suffisant de candidats, il peut retenir la candidature de toute personne inscrite au CEGEP, ou à l'Université ou qui détient un D.E.P. ou un diplôme universitaire.
- 1.02 Malgré ce qui précède, le Service peut aussi retenir la candidature de toute personne autre que celles mentionnées dans le paragraphe 1.01 lorsque, en vue d'embaucher une personne visée dans le paragraphe 1.06, les candidats en lice ne sont pas en nombre suffisant.

COTISATION

- 1.03 L'employeur perçoit, en les retenant à la source sur les chèques de paie, les contributions régulières des membres cadets policiers, qui sont requises par la Fraternité.
- 1.04 Comme condition de l'obtention et du maintien de son emploi, le cadet policier doit devenir et demeurer membre de la Fraternité. L'employeur n'est cependant pas tenu de congédier le cadet policier qui est expulsé par la Fraternité.

TÂCHES- GESTION DE CIRCULATION / CHANTIERS DE CONSTRUCTION

- 1.05 Le cadet policier peut effectuer les tâches ci-après mentionnées lorsqu'un chantier de construction est situé à proximité de l'endroit où il est appelé à effectuer son travail ou lorsque la gestion de la circulation est rendue nécessaire en raison d'un chantier de construction :
- La circulation automobile, incluant gestes et signaux y compris sur la chaussée ;
 - La circulation et la traverse des piétons ;
 - La circulation des vélos ;
 - La déviation de la circulation ;
 - L'opération d'une boîte de feux de circulation ;
- 1.06 Les activités de circulation qui peuvent être confiées à des cadets policiers en vertu du paragraphe 1.05, ne peuvent toutefois dépasser sur une base annuelle, 75 % de l'ensemble des activités de circulation visées dans ledit paragraphe. Lorsque l'Employeur affecte des policiers à une tâche de circulation, les parties conviennent que le policier autre qu'un cadet doit être affecté prioritairement aux tâches de circulation reliées aux gestes et signaux qui s'effectuent sur la chaussée.

- 1.07 Le Service prend les mesures qui s'imposent pour que le ratio mentionné dans le paragraphe 1.06 soit respecté. Le Service communique à la Fraternité, à tous les mois, l'information nécessaire afin que celle-ci puisse vérifier et suivre le nombre des activités de circulation qui sont confiées à des cadets policiers en vertu du paragraphe 1.05. Dans les trois mois qui précèdent la fin d'une année, le Service rencontre, sur demande, les représentants de la Fraternité afin de lui fournir les explications requises et l'informer des mesures que le Service entend prendre d'ici la fin de l'année, afin que le ratio mentionné dans le paragraphe 1.06 soit respecté.
- 1.08 Lorsque le travail visé dans le paragraphe 1.05 est effectué par un policier autre qu'un cadet-policier, les dispositions de l'Annexe I portant sur la commercialisation s'appliquent.

AUTRES TÂCHES

- 1.09 Le cadet policier peut être affecté au travail de déviation de la circulation, au contrôle de foule et à l'émission de contraventions relatives au stationnement, lors d'événements sportifs, culturels, populaires ou commerciaux. Il peut être utilisé au Quartier général et dans les postes, exclusivement pour le contrôle des visiteurs.
- 1.10 Le cadet peut également :
- participer à des campagnes corporatives de prévention du crime incluant l'émission de contraventions et de billets de courtoisie ;
 - participer à l'application de programmes spécifiques de prévention locale, notamment la distribution de dépliants, l'émission de billets de courtoisie et le burinage ;
 - transmettre de l'information sur des programmes de prévention et autres sujets d'intérêt pour la communauté ;
 - être affecté à la patrouille préventive à vélo ; l'affectation de cadets à la patrouille préventive à vélo est assujettie à la condition que le nombre de policiers permanents qui sont affectés habituellement à la patrouille à vélo ne soit pas diminués ;
 - être affecté dans le cadre du programme Info-crime à la division renseignements (maximum 1 cadet - par attrition ou plus dans le cas où cela n'a pas pour effet de diminuer le nombre de policiers permanents) ;
 - être affecté à la rédaction des plaintes à la division des crimes économiques (fraudes) (maximum 5 cadets selon le ratio 1 cadet pour 1 policier permanent - par attrition) ;
 - **être affecté au remplacement de brigadier scolaire absent.**

RÉDUCTION D'EFFECTIFS

- 1.11 Si l'embauche des cadets policiers a pour effet de réduire directement ou indirectement le nombre de policiers permanents, le nombre de cadets policiers en devoir en même temps est réduit d'autant.

HEURES DE TRAVAIL

- 1.12 Le cadet policier travaille sur appel.
- 1.13 Le cadet policier travaille un maximum de 675 heures par année civile. Dans les postes de quartier (ce qui n'inclut pas les activités de circulation), le cadet policier ne peut travailler entre 00h00 et 6h00 et il ne doit pas être seul en tout temps.
- 1.14 Malgré le paragraphe qui précède, l'Employeur peut embaucher jusqu'à cent (100) cadets policiers qui peuvent travailler plus de 675 heures sur une base annuelle.
- 1.15 Le cadet policier appelé au travail est rémunéré pour un minimum de quatre heures. Toutefois le cadet peut être assigné selon un horaire journalier composé de deux quarts de travail (horaire brisé). Chacun de ces quarts de travail est d'une durée de **4h00**. Dans ce cas, le cadet policier n'a pas de période de repas mais il reçoit le paiement de l'équivalent d'une période de repas rémunérée de 30 minutes à temps régulier pour l'ensemble de sa journée de travail.

HEURES DE REPAS

- 1.16 Le cadet policier qui travaille quatre heures et plus dans une journée (sauf dans le cas particulier du paragraphe **1.15**), a droit à une période de repas d'une heure dont 30 minutes payées.

Le cadet policier qui n'a pu bénéficier de sa période de repas en raison des exigences du Service reçoit une rémunération équivalente à une heure de travail au taux du temps supplémentaire.

- 1.17 **Les policiers cadets bénéficient de l'article 5.06 de la convention collective.**

SALAIRES

- 1.18 Le cadet policier est rémunéré sur une base horaire selon les taux suivants :

1 ^{er} janvier 2022	16,56 \$
1 ^{er} janvier 2023	18,36 \$
1 ^{er} janvier 2024	18,75 \$
1 ^{er} janvier 2025	19,22 \$
1 ^{er} janvier 2026	19,70 \$

La prime de métropole prévue dans l'article III de la convention collective s'applique aux cadets policiers.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 1.19 Tout travail effectué par le cadet policier au-delà de **huit heures et demie (8,5 heures) au cours d'une même journée** ou de 40 heures par semaine est rémunéré à raison d'une fois et demie son taux horaire régulier.

JOUR DE PAIE

- 1.20 Le cadet policier est payé selon la période de paye prévue à la convention collective.

VACANCES

- 1.21 Le cadet policier reçoit, à chaque paie, pour tenir lieu de vacances, un montant équivalent à quatre pour cent (4%) de son salaire.

CONGÉS SOCIAUX

- 1.22 Le cadet policier bénéficie des congés sociaux et autres congés prévus dans la Loi sur les normes du travail et autres législations applicables.

LÉSIONS ET MALADIE PROFESSIONNELLE

- 1.23 Le cadet policier victime d'une lésion ou d'une maladie professionnelle reçoit les bénéfices prévus dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

ASSISTANCE JUDICIAIRE ET PROTECTION

- 1.24 Le cadet policier bénéficie de l'assistance judiciaire et de la protection prévue dans l'article 26.00 de la convention collective.

UNIFORME ET ÉQUIPEMENT

- 1.25 Le cadet policier reçoit les uniformes et équipement prévus à la politique du Service le concernant. Ces uniformes doivent être conformes aux besoins opérationnels, notamment le port du walkie-talkie.

GRIEFS

- 1.26 La procédure de grief prévue dans l'article XXVII de la convention collective s'applique au cadet policier pour les matières prévues aux présentes ; elle s'applique également à l'égard de toute mesure administrative ou disciplinaire à compter du jour où le cadet policier a complété deux années de service.

AVIS DE LA FRATERNITÉ

- 1.27 Le cadet policier est libéré pour une période de trois heures afin de rencontrer les représentants de la Fraternité à l'occasion de son embauche.

Au 31 décembre de chaque année le Service transmet à la Fraternité une liste des cadets qui sont toujours à son emploi, en indiquant pour chacun, le nombre d'heures de travail accompli au cours de cette même année.

FORMATION

- 1.28 Toute formation donnée aux cadets policiers avant leur embauche est assujettie aux dispositions de la Loi sur les normes du travail. Par ailleurs, toute mécontente à ce sujet est assujettie à la procédure de règlement des griefs prévus dans l'article XXVII de la convention collective.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA VILLE DE MONTRÉAL

ET

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL

- 1.00 Les parties conviennent de reproduire un comité paritaire composé de deux représentants de la Fraternité et de deux représentants du Service ayant pour mandat d'étudier les questions relatives à la réorganisation du travail au Service.
- 2.00 Les parties s'engagent à la recherche commune de gains de productivité possibles découlant de la réorganisation du travail.
- 3.00 Dans l'éventualité de gains de productivité réels et mesurables, ceux-ci seront partagés entre les policiers et les contribuables.
- 4.00 Les parties s'engagent à établir les paramètres d'un plan de carrière.
- 5.00 Afin de réaliser son mandat, le comité étudiera les questions suivantes :
 - réorganisation du travail au Service;
 - travail partagé;
 - opportunité de constituer à l'intérieur du Service, une force de réserve;
 - opportunité pour un policier de travailler en uniforme pour des organisations faisant appel à ses services en dehors des heures régulières de travail;
 - révision des modalités et les exigences d'accès aux différents grades et différentes fonctions;
 - opportunité de confier à des agents certains types d'enquêtes et de prévoir pour ces agents le niveau de rémunération approprié;
 - étude des descriptions d'emploi et du système de promotion le tout en tenant compte des dispositions de l'article XXXVII de la convention collective;

- toute question concernant les policiers temporaires, la répartition des recrues lors de l'embauche des contingents et des cadets policiers;
- dans le cas des cadets policiers, les questions étudiées par le comité comprennent leur niveau de supervision lorsqu'ils travaillent en vélo;
- toute question relative à la patrouille solo en référence au paragraphe **26.22** de la convention collective;
- toute question concernant les fonctions d'agent de liaison et de superviseur d'agent de liaison;
- projet pilote en vue de procéder à 2 mutations générales non sélectives par année.

6.00 Les dispositions de l'Annexe K de la convention collective précédente prévoyant la négociation et l'arbitrage de la mésentente relative à la parité salariale entre les superviseurs et les superviseurs de quartier sont remplacées par les dispositions d'une lettre d'entente intervenue entre les parties à l'occasion du renouvellement de la convention collective. Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

Les dispositions de l'annexe L de la convention collective précédente prévoyant les conditions relatives à l'établissement d'une Banque pré retraite de même que les droits, bénéfices et avantages qui y sont associés, sont abrogées, à compter de la signature de la convention collective et remplacées, par une lettre d'entente prévoyant la liquidation de ladite Banque, qui fait partie intégrante de la convention collective. Cependant, aux seules fins de l'interprétation et de l'application de cette lettre d'entente, les parties ont reproduit dans une annexe à celle-ci, les dispositions de l'Annexe L de la convention collective précédente. Par ailleurs, les autres dispositions de la convention collective précédente portant sur la Banque pré-retraite, sont intégrées dans ladite lettre d'entente de la même manière que si celles-ci étaient reproduites au long, mais aux seules fins de l'interprétation et de l'application de cette lettre d'entente.

Les parties ont également convenues dans une lettre d'entente intervenue à l'occasion du renouvellement de la convention collective, de la liquidation de la Banque de Maladie Réserve et Maladie Ancien et Nouveau Régime, de même que la liquidation de la Banque de Temps Supplémentaire établies dans le cadre des conventions collectives précédentes. Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective. Les dispositions de la convention collective précédente relatives à chacune de ces banques sont intégrées dans ladite lettre d'entente de la même manière que si celles-ci étaient reproduites au long, aux seules fins de l'interprétation et de l'application de cette lettre d'entente.

Mission internationale : vise tout policier qui travaille sous l'autorité d'un organisme, institution, service ou autre entité que le Service de police de la Ville de Montréal, dans le cadre d'une mission internationale.

1. Pendant toute la durée de la mission internationale, la Ville de Montréal est réputée demeurer l'employeur du policier sans égard à l'endroit où le travail est exécuté.
2. L'employeur continue de payer au policier son salaire et ses avantages de la même manière que celle prévue dans la convention collective durant toute la période pendant laquelle il est en mission internationale.
3. Toutes les dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer au policier pendant toute la durée de la mission internationale à l'exception de celles portant sur le temps supplémentaire, les horaires de travail, les tâches reliées au grade, l'allocation vestimentaire et les primes de relève.
4. À défaut par le *Service des déploiements internationaux de la Gendarmerie royale du Canada* (SDI-GRC) de le faire, l'employeur s'engage à prendre à ses frais une assurance au bénéfice du policier couvrant les soins médicaux et hospitaliers en cas de blessure ou maladie et les frais de rapatriement lorsque le policier est à l'extérieur du territoire.
5. Toute entente conclue entre l'employeur et un tiers portant sur les missions internationales doit être portée à la connaissance de la Fraternité avant son entrée en vigueur. Lorsque l'entente est conclue par écrit, cette entente doit être transmise à la Fraternité sans délai ainsi que toutes modifications qui y sont apportées au fur et à mesure de même que les polices d'assurance prises au bénéfice du policier.
6. L'Employeur se porte garant envers le policier des obligations contenues à toute entente conclue entre lui et un tiers que le tiers ferait défaut de respecter. Le cas échéant, l'employeur est responsable du paiement envers le policier des dommages qui lui sont causés. Dans le cas où l'employeur refuse d'assumer ces obligations, la procédure d'arbitrage prévue à la convention collective s'applique et la Fraternité peut déposer un grief de la même manière que s'il s'agissait d'un avantage prévu dans la convention collective.
7. Période de transition lors du retour de mission : à son retour de mission, le policier bénéficie d'une période de 10 jours de congé payé qui doit être prise dès son retour de façon à correspondre à ses 10 prochaines journées de travail selon son programme de travail habituel.
8. Avant son retour au travail au SPVM, le policier doit subir un examen médical. À cette fin, une journée additionnelle de congé payé lui est accordée.
9. Toutes les lois québécoises applicables en matière de relations de travail continuent de s'appliquer.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

ANNEXE N

TARIF DES PROCUREURS

1.00 Les parties conviennent, en application du paragraphe 26.00 de la convention collective, que l'Employeur paiera au procureur choisi par le policier, le tarif horaire suivant *lorsque le policier fait l'objet de poursuite au criminel*:

- Dix ans de pratique et moins : 200 \$
- Onze ans à quinze ans de pratique : 280 \$
- 16 ans et plus de pratique : 400 \$

2.00 Les parties conviennent, en application du sous-paragraphe d) du paragraphe 26.00 de la convention collective concernant les dossiers devant une instance provinciale chargée de faire respecter la déontologie **ainsi que lors des enquêtes du BEI ou lors d'une d'enquête du coroner**, que l'Employeur payera au procureur choisi par la Fraternité le tarif horaire suivant :

- Cinq ans et moins de pratique : 125 \$
- Six ans à dix ans de pratique : 170 \$
- Onze ans à 15 ans de pratique : 225 \$
- 16 ans et plus de pratique : 255 \$

3.00 Les tarifs horaires incluent les petits débours tels que les photocopies, la recherche en ligne, les frais de déplacements et de stationnements.

4.00 Les tarifs horaires prévus à l'article 2.00 sont indexés de la façon suivante :

- Au 1^{er} janvier **2025**, les taux horaires sont ajustés (arrondi au dollar près) selon l'indice des prix à la consommation (IPC) annualisé à Montréal pour l'année **2024**
- Au 1^{er} janvier **2026**, les taux horaires sont ajustés (arrondi au dollar près) selon l'indice des prix à la consommation (IPC) annualisé à Montréal pour l'année **2025**.

L'entente intervenue entre la Fraternité des policiers et policières de Montréal et la Ville de Montréal à l'égard du régime de retraite des policiers de Montréal est faite sous réserve des pourvois entrepris par la Fraternité des policiers et policières de Montréal tant à l'égard de la validité de la Loi 15 (RRSM) qu'à l'égard de l'assujettissement dudit régime de retraite à ladite Loi 15.

En conséquence et à la première de l'une ou l'autre des deux éventualités ci-après mentionnées :

- a) Advenant que par jugement en dernier ressort, il soit déterminé et jugé que la loi 15 (RRSM) ou que l'une ou l'autre des mesures de restructuration envisagées dans ladite Loi, telle qu'amendée, sont invalides et en violation de l'article 2 d) ou 3 des Chartes canadienne et québécoise sur les droits et libertés de la personne.

ou

- b) Advenant que par jugement en dernier ressort, il soit déclaré que le régime de retraite des policiers de Montréal n'est pas assujetti à la Loi 15 (RRSM) telle qu'amendée.

Les parties conviennent d'apporter, le cas échéant, les correctifs requis afin de se conformer audit jugement, incluant le rétablissement des droits ainsi lésés et de bénéfices consentis en fonction des paramètres de la Loi 15 (RRSM) et, étant entendu, que du consentement mutuel, les parties pourraient convenir de n'apporter aucune correction, indépendamment de la finalité de ces pourvois entrepris par la Fraternité des policiers et policières de Montréal.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LA VILLE DE MONTRÉAL
ET
LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL INC.**

MODALITÉS PARTICULIÈRES CONCERNANT L'EMBAUCHE DE POLICIER EXTERNE

1.00 Les parties conviennent que l'Employeur peut, selon certaines conditions ci-après énoncées, embaucher un policier détenant la formation initiale de patrouilleur gendarmerie de l'ENPQ ou la formation équivalente provenant d'un autre corps policier. Pour plus de précision, un policier provenant de la GRC rencontre cette condition.

2.00 Lorsque le policier provenant d'un autre corps de police possède un minimum de vingt-quatre (24) mois de service, celui-ci peut être embauché directement à titre de policier permanent, sous réserve des modalités particulières ci-après énoncées.

3.00 Afin de déterminer la durée du service d'un policier dans un autre corps policier, les modalités suivantes s'appliquent.

a) Un policier externe peut additionner le service qu'il a cumulé dans plus d'un corps policier.

b) Le service du policier externe, pour les fins du quantum de vacances et de l'intégration dans l'échelle de salaire est déterminée par tranche complète de douze (12) mois de service. Douze (12) mois de service dans un ou plusieurs autres corps policiers équivalent à 1638 heures travaillées. À titre d'exemple, pour revendiquer vingt-quatre (24) mois de service, un policier externe doit avoir travaillé à titre de policier dans un autre corps policier un minimum de 3276 heures travaillées. De même, considérant que les années de service sont créditées par tranche de douze (12) mois, un policier externe qui a travaillé dans un autre corps policier 4000 heures, se voit lui aussi reconnaître vingt-quatre (24) mois de service.

c) Il est de la responsabilité du policier externe de fournir l'ensemble des documents permettant à l'Employeur de déterminer son service dans un autre corps policier. Seuls les documents et informations fournis avant son entrée en fonction peuvent servir à déterminer son service dans un autre corps policier.

d) Une fois la durée de service du policier externe déterminée, celle-ci est convertie en une date de service utilisé uniquement aux fins de changement d'échelon salarial

selon l'article II et pour déterminer les heures de vacances prévues à l'article XVII de la convention collective.

e) L'Employeur intègre le policier externe dans l'échelle salariale en fonction de sa date de service ci-avant déterminée et il progresse par la suite conformément à la convention collective.

f) Sous réserve des modalités particulières prévues à la présente annexe, le policier bénéficie de tous les droits et est assujetti à toutes les obligations prévues à la convention collective et ce, conformément à la date d'ancienneté qui lui est attribuée selon l'article XXXV de la convention collective.

g) Pour ce qui est du policier externe qui n'est pas embauché à titre de policier permanent, celui-ci est traité comme une nouvelle embauche conformément aux dispositions applicables pour le constable auxiliaire permanent.

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LA VILLE DE MONTRÉAL
ET
LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL INC.**

Nonobstant les dispositions pertinentes de l'article XXI de la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le policier considéré en absence sans justification médicale par l'Employeur peut se prévaloir des dispositions de la présente entente dans le cas où son médecin et celui de l'Employeur énoncent des opinions médicales différentes.
2. Dans un tel cas, le médecin-arbitre est choisi conjointement par la Fraternité des policiers et l'Employeur, à même la liste annexée aux présentes.
3. Ce choix est définitif et lie les parties.
4. Les parties transmettent au médecin-arbitre toute documentation médicale pertinente afin d'appuyer leur position respective dans les trente (30) jours de sa nomination. Dans tous les cas, le médecin-arbitre rencontre, examine et évalue la personne visée par l'arbitrage médical dans les quinze (15) jours de sa nomination.
5. Sous réserve du paragraphe 4 de la présente entente, le médecin-arbitre décide sur dossier médical seulement.
6. Dans les quarante-cinq (45) jours de sa nomination, le médecin-arbitre rend sa décision. À défaut de respecter ce délai et de justifier une demande d'extension de délai auprès des parties, le médecin-arbitre sera dessaisi du dossier.
7. La décision du médecin-arbitre est sans appel et lie les parties.
8. Les honoraires professionnels seront partagés également entre les parties.
9. Dès que le policier avise l'Employeur qu'il recourt à l'arbitrage médical, il a droit à la rémunération prévue dans l'article XXI.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

Prêt de service : vise tout policier qui, à la demande de l'employeur, travaille sous l'autorité d'un organisme, institution, service ou autre entité que le Service de police de la Ville de Montréal, à l'intérieur des limites territoriales du Canada, pour une période de 12 mois consécutifs et plus.

Lorsque le prêt de service est d'une durée de moins de 12 mois consécutifs, les parties doivent négocier et conclure une entente sur les conditions qui sont applicables à ce prêt de service.

1. Pendant toute la durée du prêt de service la Ville de Montréal est réputée demeurer l'employeur du policier sans égard à l'endroit où le travail est exécuté.
2. L'employeur continue de payer au policier son salaire et ses avantages de la même manière que celle prévue dans la convention collective durant toute la période pendant laquelle il est en prêt de service.
3. Toutes les dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer au policier pendant toute la durée du prêt de service, sous réserve des conditions particulières de travail énoncées au contrat intervenu entre le policier et le tiers, à la condition que la Fraternité ait préalablement donné son accord.
4. Lorsque l'entente entre l'employeur et le tiers comporte des dispositions plus avantageuses que celles prévues à la convention collective à l'endroit du policier, celui-ci, à son choix, détermine la condition qu'il veut se voir appliquer.
5. Toute entente conclue entre l'employeur et un tiers portant sur les prêts de service doit être portée à la connaissance de la Fraternité avant son entrée en vigueur. Lorsque l'entente est conclue par écrit, cette entente doit être transmise à la Fraternité sans délai ainsi que toutes modifications qui y sont apportées au fur et à mesure de même que les polices d'assurance prises par l'employeur au bénéfice du policier.
6. L'Employeur se porte garant envers le policier des obligations contenues à toute entente conclue entre lui et un tiers que le tiers ferait défaut de respecter. Le cas échéant, l'employeur est responsable du paiement envers le policier des dommages qui lui sont causés. Dans le cas où l'employeur refuse d'assumer ces obligations, la procédure d'arbitrage prévue à la convention collective s'applique et la Fraternité peut déposer un grief de la même manière que s'il s'agissait d'un avantage prévu dans la convention collective.
7. Le policier qui doit subir un examen médical avant son retour au travail au SPVM le fait sur le temps du Service. À cette fin, une journée de congé payée lui est accordée.
8. Toutes les lois québécoises applicables en matière de relations de travail continuent de s'appliquer.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

Les dispositions de la convention collective s'appliquent aux policiers qui travaillent dans l'escouade canine sous réserve des dispositions contenues dans la présente entente.

1. Tâches

1.1 Les activités de l'escouade canine couvrent notamment les domaines suivants :

- Réponse aux appels de service;
- Patrouille préventive et dissuasive;
- Recherche de personnes ou d'objets;
- Recherche et détection de stupéfiants, d'explosifs et d'armes à feu;
- Participation à des perquisitions, recherches d'objets etc.;
- Fouille de grands espaces;
- Dépistage;

1.2 Le maître-chien et son chien forme une équipe de patrouille spécialisée. Les mandats opérationnels confiés à cette équipe spécialisée viennent des unités d'enquêtes de stupéfiants, des centres d'enquête ou de toute unité du Service nécessitant leur service.

1.3 Le maître-chien peut être appelé à répondre à l'ensemble des appels confiés aux patrouilleurs-solos sur la 2^e et 3^e relève. Le maître-chien ne répond à aucun appel lorsqu'il travaille sur la 1^{ère} relève.

1.4 Le maître-chien est considéré en devoir dans tous les cas où il doit, en dehors de ses heures régulières et après autorisation de son supérieur, se déplacer avec son chien pour des soins vétérinaires. Le cas échéant, les dispositions de l'article 10 de même que toute autre disposition de la convention collective s'appliquent en les adaptant.

2. Horaire de travail

Le maître-chien évolue sur le programme 21.14 :35, sur les 2^e, 3^e relève et relève intermédiaire.

3. Processus de sélection

3.1 En référence à l'Annexe B de la Pr. 429-5, le policier doit satisfaire aux préalables établis.

4. Dispositions pour le véhicule

4.1 Le maître-chien doit posséder un véhicule pouvant contenir une cage ou un dispositif de retenue pour chien;

4.2 L'employeur rembourse au maître-chien les coûts du kilométrage pour l'utilisation de son véhicule personnel lorsqu'il transporte un chien du Service pour tout motif relié au travail; ces coûts sont déterminés selon les politiques en vigueur à la Ville de Montréal.

5. Soins, entretien et garde du chien

- 5.1 Chacun des chiens est sous la responsabilité d'un maitre-chien;
- 5.2 Le maître-chien doit demeurer dans une résidence permettant l'installation d'un chenil extérieur ; à l'exception des périodes de vacances annuelles, le chien réside donc au domicile du policier et ce, en permanence;
- 5.3 Le Service fournit au maître-chien tout l'équipement nécessaire à l'entretien, à l'entrainement et au transport du chien de même que la nourriture de ce dernier;
- 5.4 Lors du retrait de l'animal des opérations policières, les policiers de l'unité se voient offrir prioritairement la possibilité d'acquérir l'animal dont ils avaient la responsabilité.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA VILLE DE MONTRÉAL

ET

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL INC.

Les parties conviennent de la formation d'un comité aviseur composé de deux représentants du Service et de deux représentants de la Fraternité. Le comité a pour mandat :

- De conseiller la direction du Service sur la mise en place d'un processus d'assistance judiciaire au policier qui fait l'objet d'une enquête par suite d'actes posés dans l'exercice de ses fonctions de policier ou d'agent de la paix.
- De conseiller la direction du Service sur les modalités de réaffectation administrative des policiers relevés de leurs fonctions.
- De conseiller la direction du Service au niveau de l'application du paragraphe 26.00 relativement à la faute lourde.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

ANNEXE U AGENT DE QUARTIER SOLO ET FONCTIONS SANS PRESTATION DE TRAVAIL SUR LA PREMIÈRE RELÈVE

ENTENTE

entre

LE SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL

(Ci-après la « Ville de Montréal » ou l' « Employeur »

et

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL

(Ci-après la « Fraternité » ou le « Syndicat »)

PRÉAMBULE

CONSIDÉRANT l'évolution des besoins opérationnels du SPVM;

CONSIDÉRANT l'Annexe AAA concernant l'implantation de la nouvelle cartographie des programmes de travail dans les postes de quartier ;

CONSIDÉRANT que la nouvelle cartographie implique notamment **des** programmes de travail ne comprenant pas ou peu de prestation de travail sur la première relève.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;
2. **Conformément à la convention collective 2015-2021, l'Employeur devait maintenir cent vingt-huit (128) postes de travail pour la fonction d'agent de quartier solo et chacun de ces postes devait être comblé. Les parties conviennent qu'en vue de l'implantation des nouveaux horaires, tel que défini à l'Annexe AAA, et des besoins du services, 84 des 128 postes de solos seront convertis, par attrition, de la manière suivante :**
 - i) **52 postes d'agents de quartier solos sont convertis en postes d'agents de quartier en vue de la création d'une 6^{ième} équipe de travail à l'occasion de l'implantation de l'horaire 35.35 :70 dans les PDQ 20, 21, 26, 38 et 39. Ainsi, lorsqu'un poste d'agent de quartier solo devient vacant, il est transféré à titre d'agent de quartier dans l'un de ces postes de quartier.**

Afin de balancer le nombre d'agents de quartier solo suite aux attritions, lors des mutations générales, l'Employeur peut transférer de poste de quartier les agents de quartier solo. En premier lieu, ces transferts seront effectués de façon volontaire parmi les agents de quartier solo des PDQ identifiés par le Service. À défaut de volontaires, l'Employeur procédera par ordre inversée d'ancienneté au niveau des postes des PDQ identifiés.

Advenant que l'employeur n'ait pas été en mesure de transférer les 52 postes par attrition en date de la mise en place des programmes de travail 35.35:70 conformément à la séquence de transition prévue à l'Annexe AAA, l'Employeur procédera tout de même au changement de programme de travail. L'Employeur maintiendra son processus d'attrition jusqu'à ce que ce nombre soit atteint pour les fins d'implantation dudit programme de travail.

Suite à la signature la convention collective, l'Employeur s'engage à créer une fonction d'agent de quartier – patrouilleur à pied. Les huit (8) agents de quartier étant actuellement affectés à la patrouille à pied seront mutés dans cette nouvelle fonction de façon permanente. Cette fonction est sur le programme de travail des agents de quartier solos, tel que défini à l'Annexe A-10.

Mécanisme de comblement des postes de patrouilleurs à pied

A compter de l'automne 2023, l'Employeur procédera en premier lieu par un appel de candidature parmi les agents de quartier solos actuels. À défaut de volontaires en nombre suffisant, l'employeur transférera par attrition des postes d'agents de quartier solos jusqu'à ce qu'on ait atteint, en incluant les volontaire, 32 postes d'agents de quartier solos convertis en postes d'agents de quartier – patrouille à pied.

ii) Le transfert par attrition de postes d'agents de quartier solos en poste d'agents de quartier – patrouille à pied peut s'effectuer avant les transferts de postes au PDQ 20, 21, 26 38 et 39 mentionné au paragraphe i) ci-dessus.

iii) Par conséquent, suite à l'application des paragraphes i) et ii) ci-dessus, l'Employeur s'engage à maintenir quarante-quatre (44) postes de travail pour la fonction d'agent de quartier solo et chacun de ces postes doit être comblé.

3. Le service s'engage à maintenir en tout temps 350 postes dans des fonctions qui ne requièrent pas de prestation de travail sur la première relève et 300 postes dans des fonctions avec peu de prestation de travail sur la première relève. Dans les 30 jours de la signature de la convention collective, et durant le mois de janvier de chaque année, le Service envoie à la Fraternité une liste des employés détenant un poste qui ne requièrent pas ou peu de prestation de travail sur la première relève.
4. Le Service s'engage à faire aucune nomination de constable auxiliaires permanent à constable permanent dans les PDQ 4, 10, 12, 45 et 7 sauf s'il y a aucune demande de mutation pour

occuper les fonctions d'agent de quartier laissés vacantes dans ces PDQ. Toutefois, conformément à ce qui est prévu à la convention collective, un constable auxiliaire permanent peut occuper de façon temporaire la fonction d'agent de quartier dans les postes concernés;

5. L'agent de quartier solo est détaché de la première relève. Il est attaché à son équipe et travaille en alternance sur la 2^e et la 3^e relève. S'il devait y avoir plus d'un agent de quartier solo par équipe, ceux-ci sont répartis sur les 2^e et 3^e relèves;
6. Les agents de quartier solos sont mutés par ancienneté générale;

MODALITÉS PARTICULIÈRES POUR LES AGENTS DE QUARTIER SOLO DES POSTES 4, 10, 12, 45, ET 7

7. Les vingt-quatre (24) agents solos affectés, à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective, sur l'horaire 35.35/70 dans les postes de quartier 4, 10, 12, 45 et 7 poursuivent sur le même horaire et selon les mêmes conditions de travail que l'horaire qui s'applique en date de l'entrée en vigueur de la convention collective. Ceci implique que leurs choix de vacances s'effectuent à l'intérieur de leur groupe de travail et qu'ils bénéficient du même nombre de fins de semaine que leur équipe de travail;

MODALITÉS PARTICULIÈRES POUR LES AGENTS DE QUARTIER SOLO DES AUTRES POSTES DE QUARTIER

8. Pour ce qui est des agents de quartier solos des PDQ non énumérés au paragraphe précédent, ceux-ci **ont pour** programme de travail 21.14 :35 sur un horaire de 8 h 30 qui ne comporte pas de travail de première relève. Ils travaillent cinq (5) fins de semaine sur vingt (20) semaines. Ils sont affectés sur le groupe 6 de travail. L'horaire de travail de fins de semaine est de 10 h à 18 h 30. L'horaire de travail et ses modalités sont joints à la présente annexe;
9. Les périodes de vacances sont choisies à une proportion de 50 % entre les agents de quartier solo sous réserve du paragraphe 7 pour les PDQ 4, 10, 12, 45, et 7.

PROGRAMME DE TRAVAIL DE LA FONCTION D'AGENT DE QUARTIER TRAVAILLANT SUR L'HORAIRE 35-35-70 DES PDQ 4, 10, 12 ET 45

10. Il est convenu que les programmes de 9 h 45 de travail des sergents, agents de quartier solo, agents seniors et agents de quartier sur les équipes de travail pour les postes de quartier 4, 10, 12, 45, existant en date de l'entrée en vigueur de la convention collective sont maintenus, confirmant ainsi l'horaire sur la relève de jour (2^e) et de soir (3^e). En ce qui concerne le lieutenant, les agents sociocommunitaires, les agents de quartier sécurité routière, les policiers travaillant sur le MAP et les policiers affectés à d'autres types de patrouilles des PDQ 4, 10, 12, et 45, ces derniers sont assujettis à un horaire de 8 h 30 sur un programme 21-14-35 ;

11. Pour ce qui est des programmes de travail pour les postes de quartier 4, 7, 10, 12 et 45 les conditions suivantes s'appliquent ;

- i) Nonobstant les dispositions du paragraphe 8.00 c) alinéa 7 de la convention collective, le jumelage de deux (2) agents de quartier, en raison du fait que chacun d'entre eux se trouve en excédant d'un nombre pair d'agents de quartier duo, est permis sur les 3 relèves afin de répondre aux appels sur les deux (2) territoires, si ces deux agents de quartier sont attachés à des postes de quartier limitrophes ou à des postes de quartier limitrophes par le fait du regroupement de PDQ prévu plus haut ;
- ii) Nonobstant les dispositions du paragraphe 10.01 a) de la convention collective, dans le cas du programme de travail 35.35/70 applicable au poste de quartier 7, toute affectation sur un autre sous-groupe de travail peut se faire après un avis donné lors de la journée ouvrable précédente sans que cela soit considéré comme un rappel en devoir ;

REGROUPEMENT DE CERTAINS POSTES DE QUARTIER POUR LA PREMIÈRE RELÈVE

12. Les postes de quartier 3 et 4 sont regroupés pour former un seul poste de quartier mais à des fins opérationnelles seulement, et ce, exclusivement sur la 1^{re} relève ; il en est de même pour les postes de quartier suivants : 12-15, 10-27, 45-49 ; de plus, les conditions suivantes s'appliquent :

- i) Les superviseurs en devoir ou leur remplaçant sont chargés de la supervision des deux territoires ainsi regroupés;
- ii) Nonobstant les dispositions du paragraphe 10.00 a) de la convention collective, le policier de la première relève dans les postes de quartier 3, 11, 15, 27, 49 peut être appelé à poursuivre en temps supplémentaire dans le poste avec lequel il est regroupé. Dans ce cas, il n'est pas considéré comme étant assigné au sens de l'article 8 de la convention collective;

Également, le programme de travail de 9 h 45 du poste de quartier 7 existant à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective est maintenu dans son intégralité. Les agents de quartier, les agents de quartier solos, les agents seniors et les sergents poursuivent leur horaire de 9 h 45, tandis que le lieutenant, les agents sociocommunautaires, les agents de quartier sécurité routière, les policiers travaillant sur le MAP et les policiers affectés à d'autres types de patrouilles, poursuivent leur travail sur l'horaire de 8 h 30 sur un programme de travail de 21-14-35.

13. **Considérant la mise en œuvre de nouveaux horaires de travail dans le cadre de la présente convention collective, la Ville s'engage, malgré toute autre disposition de la convention collective, en cas de fusion de PDQs ayant un horaire autre que le 21-14-35, à prendre les mesures nécessaires afin de respecter les ratios de PDQs ayant différents programmes d'horaires sur le territoire. L'objectif est de trouver des solutions qui**

évitent ou réduisent l'impact négatif d'une fusion ou d'une modification de programme de travail sur les horaires.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

**GRILLE APPLICABLE AUX MESURES PROVISOIRES OU TEMPORAIRES
ARTICLE 27.20 DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

SITUATIONS			OPTIONS					NOTES SUPPLÉMENTAIRES
			F. H.	A. T.	SUSPENDU			
					P. T.	D. T.	S. T.	
ENQUÊTE			X	X	X			
ACCUSATION								
	Lois statutaires, en déontologie et en discipline		X	X	X			
	Actes criminels et infractions mixtes	** reliés à l'exercice de ses fonctions	X	X	X			
	Actes criminels et infractions mixtes poursuivis sur acte criminel	Non reliés à l'exercice de ses fonctions	X	X		X		*** Remboursement du demi-traitement si acquittement, libération ou si procédure de mise en accusation transformée par voie sommaire
	Actes criminel et infractions mixtes poursuivis sur acte criminel	Non reliés à l'exercice de ses fonctions					X	Si conditions remise en liberté font qu'il ne peut plus fournir sa prestation de travail ; la révision des conditions de remise en liberté entraîne la révision de la mesure administrative
	Infractions mixtes poursuivis par voie sommaire	Non reliés à l'exercice de ses fonctions	X	X	X			
VERDICT								
	Culpabilité sur acte criminel						X	* Jusqu'à la décision disciplinaire ou déontologique ou un maximum de 90 jours

	Culpabilité sur infraction mixte ou acte criminel par voie sommaire ou aux lois statutaires ou lois statutaires	X	X	X			Pour les infractions mixtes ou actes criminels par voie sommaire, jusqu'à la décision disciplinaire ou déontologique
	Acquittement	X	X	X			
EMPRISONNEMENT							
	Après la comparution jusqu'au verdict, tant qu'il y a détention					X	
	Après sentence, tant qu'il y a détention					X	* Jusqu'à la décision disciplinaire ou déontologique
APPEL demandé par la Couronne après acquittement		X	X	X			Jusqu'à la décision de la Cour d'Appel
Appel demandé par le policier après condamnation et verdict						X	
Accusations multiples ****							

Note : Cette grille est applicable à tous les policiers, incluant ceux en maladie.

Légende : F.H. : Fonctions habituelles
 A.T. : Assignation ou affectation provisoire ou temporaire
 P.T. : Plein traitement
 D.T. : Demi-traitement
 S.T. : Sans traitement

- * Si la décision disciplinaire ou déontologique n'est pas rendue après quatre-vingt-dix (90) jours, selon le cas, il retrouve son statut d'avant verdict jusqu'à cette décision.
- ** L'expression « reliés à l'exercice de ses fonctions ou au statut d'agent de la paix » a le même sens que celui qui en est donné dans le paragraphe 27.20 de la convention collective.
- *** Le policier accusé par acte criminel est également remboursé du demi-traitement dès son acquittement ou sa libération ou l'abandon des procédures criminelles, dès que la procédure de mise en accusation est modifiée en accusation par voie sommaire ou dès qu'il est reconnu coupable sur une accusation modifiée en infraction sommaire.
- **** Avant condamnation, en cas d'accusations multiples, l'option applicable est celle dont l'accusation en relation avec la situation relative à l'exercice des fonctions, est la moins favorable au policier. Exemple : un policier qui est accusé d'un acte criminel par voie sommaire alors qu'il est dans l'exercice de ses fonctions mais qui est aussi accusé d'un autre acte criminel par acte criminel alors qu'il n'est pas dans l'exercice de ses fonctions reçoit le demi-traitement.

ANNEXE W CHARTRE SUR LES HEURES EXCÉDENTAIRES EN FORMATION

TITRE DU COURS	NUMÉRO RÉF.	SPVM
Activité en intégration policière	CRI-1011	10
Actualisation des connaissances du patrouilleur	PAG-1003	4
Agent d'infiltration	ENQ-2017	70
Alco Sensor IV le moniteur	SER-2008	2
Cinémomètre Laser	SER-1010	4
Cinémomètre Laser requalification	SER-1011	2
Cinémomètre Laser, le moniteur	SER-2002	5
Cinémomètre Laser, le moniteur requalification	SER-2003	2
Enquête sur des crimes à caractère sexuel	CRI-1009	4
Enquête sur des crimes économiques	CRI-1005	20
Entrevue filmée d'un suspect	CRI-1008	20
Fondements stratégiques de l'emploi de la force	FOR-2051	8
Imagerie numérique judiciaire	ENQ-1022	3
Interventions pédagogiques	COM-1005	8
Investigation d'une scène d'incendie	CRI-1016	10
Techniques d'enquête de collision	SER-1039	4

FORMATION CCP

TITRE DU COURS	NUMÉRO RÉF.	SPVM
Crime organisé	OCC	15
Gestion des cas graves (gestionnaire d'équipe)	GCGGE	25
Identité judiciaire	C I J	50
Technique d'enquête sur les crimes graves		5
Technique d'enquête sur les drogues	CTED	10

Si le nombre d'heures prévu à un syllabus de cours susmentionné est modifié à la hausse, le nombre d'heures d'étude augmentera uniquement si le syllabus prévoit un nombre d'heures d'étude supérieur à ce qui est prévu à la présente chartre. Dans ce cas, le nombre d'heures d'étude prévu à la présente chartre sera ajusté pour refléter le nombre d'heures d'étude déterminé au syllabus.

ENTENTE**Entre****LE SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL
(Ci-après la « Ville de Montréal » ou l' « Employeur »****et****LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL
(Ci-après la « Fraternité » ou le « Syndicat »)**

Les négociations relatives au régime de retraite des policiers et policières de Montréal pourront débuter en même temps que les négociations relatives au renouvellement de la présente convention collective. À défaut par les parties d'en venir à une entente à cette occasion, le différent est assujéti aux dispositions de la *loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal au même titre que la convention collective*.

Il est entendu que le régime de retraite des policiers et policières de la Ville de Montréal de même que l'entente pouvant être conclue dans le cadre des négociations ou de la sentence du conseil de règlement des différends, le cas échéant, ne font pas partie de la convention collective. La présente Annexe n'a donc pas pour but ni pour effet de faire dudit régime de retraite une matière sur laquelle un arbitre de grief a compétence.

Malgré ce qui précède, la Fraternité se réserve tous ses droits de contester la compétence et la validité de la constitution du conseil de règlement des différends au plan constitutionnel.

ANNEXE Y MODALITÉS DE TRANSITION CONCERNANT CERTAINES FONCTIONS D'AGENT DE SOUTIEN DANS LES DIVISIONS, D'AGENT DE COMPARUTION OEUVRANT À LA COUR MUNICIPALE DE MONTRÉAL (CMM), AGENT ET OFFICIER DE LIAISON ET D'ANALYSE TACTIQUE ET STRATÉGIQUE

LETTRE D'ENTENTE

entre

LE SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL
(Ci-après la « Ville de Montréal » ou l'« Employeur »)

et

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL
(Ci-après la « Fraternité » ou le « Syndicat »)

PRÉAMBULE

- CONSIDÉRANT l'évolution des activités et des besoins du Service de police de la Ville de Montréal (Ci-après « SPVM »);
- CONSIDÉRANT la transformation des fonctions et tâches au sein du SPVM;
- CONSIDÉRANT le droit de l'Employeur d'abolir ou de modifier des postes ou des fonctions;
- CONSIDÉRANT QU' il est dans l'intérêt des deux parties de déterminer les modalités découlant de l'abolition ou de la transformation de certaines fonctions ou postes;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

AGENT DE SOUTIEN OEUVRANT DANS LES DIVISIONS DU SPVM

2. L'Employeur abolira, par attrition, jusqu'à soixante (60) postes occupés par des constables dans les centres opérationnels afin de les transformer en auxiliaires-soutien ou **constables spéciaux** conformément à l'Annexe G de la convention collective;

3. Afin d'assurer une transition adéquate, les Parties conviennent que l'Employeur peut, suite au départ d'un policier, combler par assignation temporaire le poste ainsi libéré, et ce, jusqu'à ce que la Ville soit en mesure de combler les postes requis par des auxiliaires de soutien ou **des constables spéciaux**.
4. Cette assignation peut durer au-delà des périodes prévues au paragraphe 8 de la convention collective. Toutefois, l'Employeur doit aviser le policier de la fin de son assignation par un avis de quatre-vingt-dix (90) jours précédant la fin de son assignation;

AGENT DE COMPARUTION OEUVRANT À LA COUR MUNICIPALE DE MONTRÉAL (CMM)

5. L'Employeur abolira, par attrition, jusqu'à six (6) postes d'agent de comparution afin de les transformer en auxiliaire de soutien ou **constable spéciaux**, conformément à l'Annexe G de la convention collective;
6. Afin d'assurer une transition adéquate, les Parties conviennent que l'Employeur peut, suite au départ d'un policier, combler par assignation temporaire le poste ainsi libéré, et ce, jusqu'à ce que la Ville soit en mesure de combler les postes d'auxiliaire de soutien **ou de constable spéciaux** requis;
7. Cette assignation peut durer au-delà des périodes prévues à l'article VIII de la convention collective. Toutefois, l'Employeur doit aviser le policier de la fin de son assignation par un avis de quatre-vingt-dix (90) jours précédant la fin de son assignation;

AGENT ET OFFICIER DE LIAISON, POUR LA COUR DU QUÉBEC, CHAMBRE CRIMINELLE ET PÉNALE (CQCCP), LA COUR DU QUÉBEC, CHAMBRE DE LA JEUNESSE (CQCJ) ET LA COUR MUNICIPALE DE MONTRÉAL (CMM)

8. L'Employeur abolira, par attrition, jusqu'à dix-neuf (19) postes de policier occupant les fonctions d'agent et officier de liaison, pour la Cour du Québec, la chambre criminelle et pénale (CQCCP), la Cour du Québec, la chambre de la jeunesse (CQCJ) et la Cour Municipale de Montréal (CMM);
9. La Fraternité reconnaît que l'Employeur peut combler ces postes par des personnes de l'extérieur de l'unité d'accréditation de la Fraternité;
10. Afin d'assurer une transition adéquate, les Parties conviennent que l'Employeur peut, suite au départ d'un policier, combler par assignation temporaire le poste ainsi libéré, et ce, jusqu'à ce que la Ville soit en mesure de combler les postes requis à l'extérieur de l'unité d'accréditation des de la Fraternité;

11. Cette assignation peut durer au-delà des périodes prévues au paragraphe 8 de la convention collective. Toutefois, l'Employeur doit aviser le policier de la fin de son assignation par un avis de quatre-vingt-dix (90) jours précédant la fin de son assignation;

FONCTION D'ANALYSTE TACTIQUE ET STRATÉGIQUE

12. L'Employeur abolira, par attrition, jusqu'à un maximum de trente (30) postes de policiers occupant la fonction d'analyste tactique ou stratégique;

13. La Fraternité reconnaît que l'Employeur peut combler ces postes par des personnes de l'extérieur de l'unité d'accréditation de la Fraternité;
14. À l'égard des policiers qui exercent des fonctions d'analystes tactiques et stratégiques, les parties s'engagent, à revoir les tâches de ces fonctions afin, notamment, d'améliorer le lien entre les activités d'analyse tactiques et stratégiques et les activités policières;

PORTÉE DE LA LETTRE D'ENTENTE

15. Les parties conviennent que la présente lettre d'entente ne peut être interprétée de quelque manière que ce soit comme signifiant que la Ville de Montréal ne peut abolir un poste de travail ou une fonction couverte par le certificat d'accréditation détenu par la Fraternité. L'objet de la présente lettre d'entente est de définir les modalités associées à des transferts de tâches à des personnes qui ne sont pas dans l'unité de négociation de la Fraternité;
16. De la même manière, les parties conviennent que la présente lettre d'entente ne peut être interprétée comme constituant une forme de reconnaissance par la Fraternité que la Ville a le droit de transférer, par décision unilatérale, à des personnes de l'extérieur, des tâches couvertes par le certificat d'accréditation de la Fraternité;

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

entre

**LE SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL
(Ci-après la « Ville de Montréal » ou l' « Employeur »**

et

**LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL
(Ci-après la « Fraternité » ou le « Syndicat »)**

PRÉAMBULE

- CONSIDÉRANT QUE la fonction d'agent senior est abolie à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective;
- CONSIDÉRANT QUE malgré ce qui précède, les agents seniors en fonction à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective continuent d'occuper ladite fonction de la même manière que si celle-ci n'était pas abolie, le tout jusqu'à ce qu'ils cessent de l'occuper à l'occasion de leur mutation volontaire, de leur promotion ou de leur cessation d'emploi par congédiement, démission, mise à la retraite ou toute autre cause de départ;
- CONSIDÉRANT QUE, en application de ce qui précède, les agents seniors encore en fonction à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective, continuent de bénéficier de toutes les conditions de travail, de tous les avantages, bénéfices et droits qui leur étaient reconnus avant l'abolition de ladite fonction;
- CONSIDÉRANT l'accord des parties d'accorder les mêmes conditions de travail, avantages, bénéfices et droits aux agents de quartier, constables du GTI et à l'agent de la section surveillance physique qui sont sur la liste d'éligibilité d'agent senior à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective ;
- CONSIDÉRANT la volonté des parties de remplacer la fonction d'agent senior dans deux (2) unités spécialisées, par la fonction d'agent d'amélioration continue et de contrôle de la qualité (ACCQ);

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les parties conviennent d'abolir, en date de l'entrée en vigueur de la convention collective, la fonction d'agent sénior et par conséquent le Service cesse de nommer des policiers dans cette fonction sous réserve du paragraphe 6 de la présente lettre d'entente;
3. Tous les agents seniors en fonction à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective continuent d'occuper cette fonction de la même manière et avec les mêmes obligations que si celle-ci n'était pas abolie;
4. Lesdits agents seniors bénéficient des mêmes conditions de travail et de tous les droits, privilèges, bénéfices et avantages attachés à cette fonction avant que celle-ci ne soit abolie, le tout jusqu'à ce qu'ils cessent de l'occuper, ainsi que cela est prévu dans le deuxième considérant ;
5. Le salaire attaché à la fonction d'agent senior est de 103 % du salaire du constable première classe et les dispositions des articles II et III de la convention collective continuent de s'appliquer aux susdits agents seniors;
6. Un agent de quartier, un constable du GTI de même qu'un agent de la section surveillance physique qui est sur la liste d'éligibilité d'agent senior à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective se voit accorder le droit d'être nommé à ladite fonction lorsque l'un des postes mentionné dans le paragraphe 3, devient vacant, soit dans tout PDQ pour les agents de quartier ou dans l'unité concernée du constable GTI ou de l'agent de la section surveillance physique, soit dans toute autre unité, à son choix ;
7. Le cas échéant, les paragraphes 2, 3 et 4 de la présente Entente s'appliquent à l'agent de quartier, le constable GTI et l'agent de la section surveillance physique, nommé en application de l'article 6, en les adaptant;
8. Une nouvelle fonction appelée « agent d'amélioration continue et de contrôle de la qualité (ACCQ) » est créée dès l'entrée en vigueur de la convention collective, en remplacement de la fonction d'agent senior, dans les deux (2) unités spécialisées suivante : le Groupe tactique d'intervention (GTI) et la section de la surveillance physique;
9. Dans chacune des deux (2) susdites unités spécialisées, il y a deux postes d'agent ACCQ et ceux-ci sont comblés en tout temps;
10. Le grade attaché à la fonction d'agent ACCQ est celui de constable;
11. Le salaire attaché à la fonction d'agent ACCQ est fixé à 103 % du salaire du constable 1^{ière} classe;
12. Les dispositions des articles II et III de même que le paragraphe 24.02 c) de la convention

collective s'appliquent en les adaptant à l'agent ACCQ. Le cas échéant, les dispositions relatives à la prime de spécialité s'appliquent à l'agent ACCQ qui y a droit.

Exemple :

Agent de formation au GTI :

Salaire : 103 % salaire du constable 1^{ière} classe

S'ajoutent ensuite dans l'ordre suivant : la prime de spécialité, la prime de métropole, le boni d'ancienneté et la prime de niveau de service;

13. Le Service avise sans délai la Fraternité de la création de tout nouveau module de formation et de contrôle de la qualité (MFCQ) et de sa décision d'assujettir ou non ledit module MFCQ aux dispositions de la présente Entente;

Le cas échéant, les dispositions de la présente Entente s'appliquent à l'égard de ce module MFCQ;

14. L'article II de la convention collective est modifié en intégrant dans l'échelle salariale la fonction suivante : « agent d'amélioration continue et de contrôle de la qualité (ACCQ) » en remplacement de la fonction d'agent senior;
15. Lorsqu'il n'y aura plus d'agent sénior, les parties conviennent d'amender la convention collective afin d'y retirer toute référence à la fonction d'agent sénior.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

entre

LE SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL

(Ci-après la « Ville de Montréal » ou l' « Employeur »

et

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL

(Ci-après la « Fraternité » ou le « Syndicat »)

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

COMITÉ PARITAIRE SUR LA MISE EN DISPONIBILITÉ

Dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective, l'Employeur et la Fraternité s'engagent à mettre en place un comité de travail afin de revoir la notion de disponibilité au sens du sous-paragraphe 10.07 de la convention collective dans l'ensemble des unités du SPVM.

Les parties reconnaissent qu'il est en effet dans leur intérêt mutuel d'uniformiser les pratiques en vigueur à l'échelle du SPVM et de prendre en compte les réalités nouvelles qui découlent des changements technologiques dans l'examen de la question relative à la mise en disponibilité des policiers. Les travaux du comité de travail pourront également porter sur les préoccupations de la Ville relatives au volontariat et à la réduction des coûts du temps supplémentaire dans le cadre du concept de mise en disponibilité.

Le comité de travail devra soumettre au Service ses recommandations aux parties dans les douze (12) mois suivant sa création.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

**CRÉATION DE POSTES DE SERGENTS DÉTECTIVES AU SEIN DES
UNITÉS CRIMES DE VIOLENCE (CDV) ET SUR LA PÉRIODE
TRANSITOIRE QUI EN DÉCOULE**

LETTRE D'ENTENTE

entre

**LE SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL
(Ci-après la « Ville de Montréal » ou l' « Employeur »**

et

**LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL
(Ci-après la « Fraternité » ou le « Syndicat »)**

PRÉAMBULE

CONSIDÉRANT l'intérêt des parties de convenir de la présente entente;

CONSIDÉRANT qu'au sein des unités Crimes de violence (CDV), les tâches d'enquête, effectuées en date des présentes, par des policiers qui détiennent le grade de constable, sont considérées comme des tâches qui relèvent normalement des tâches d'enquête effectuées par des policiers qui détiennent le grade de sergent détective;

CONSIDÉRANT la période de transition nécessaire à l'application des dispositions de la présente entente;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

**CONVERSION DES POSTES OCCUPÉS PAR DES CONSTABLES AU SEIN DES UNITÉS
CDV**

2. Tous les postes qui, en date de la présente entente, sont occupés par des policiers qui détiennent le grade de constables au sein des unités CDV, devront être progressivement occupés par des policiers qui détiennent le grade de sergent détective, le tout en fonction des dispositions qui suivent;
3. Le nombre de postes visé dans le paragraphe précédent, correspond au nombre de postes occupés par des constables au sein des unités CDV à la date de la ratification de la convention collective par les membres de la Fraternité, ce qui représente environ quarante (40) postes;

PÉRIODE DE TRANSITION

4. Les postes visés dans le paragraphe 1 seront progressivement comblés par des sergents détectives, par voie d'attrition, c'est-à-dire au fur et à mesure qu'ils deviendront vacants;
5. Dans l'intervalle, les constables continuent d'effectuer au sein des unités CDV, des tâches d'enquête qui relèvent normalement de policiers qui détiennent le grade de sergent détective;
6. Tous les constables des unités CDV sont considérés comme agissant « en fonction supérieure » au sens de la convention collective et sont rémunérés à ce titre, à compter de la signature de la convention collective ;
7. Durant la susdite période de transition, tout constable des unités CDV a prioritairement accès, par préférence à tout autre constable du SPVM :
 - à tout poste qui devient vacant au sein de l'unité Moralité ; le cas échéant, le poste est attribué au constable qui détient la plus grande ancienneté générale au sein du SPVM, parmi les constables des unités CDV;
 - à tout poste qui devient vacant au sein de ce qu'il est convenu d'appeler une « Équipe par projet » au sein des divisions du SPVM ; entre les constables des unités CDV le poste vacant est attribué de la manière suivante : le cas échéant, par ancienneté de division lorsqu'il y a plus d'un constable provenant de la même division que celle où est situé le poste vacant ; dans tout autre cas, par ancienneté générale ;
8. Un policier intéressé à postuler l'un ou l'autre des postes vacants visés dans le paragraphe 7, doit déposer une demande de mutation ; le SPVM transmet au policier un préavis avant de le muter et l'informe que cette mutation est régie par les dispositions du paragraphe 7.10 de la convention collective;
9. Le paragraphe 6 de la présente entente s'applique jusqu'à ce que la période couvrant les deux prochains processus de sélection au grade de sergent détective soit terminée, ce qui correspond à la date de la publication de la liste d'éligibilité qui résulte du deuxième processus de sélection;
10. Lorsque, en application du paragraphe 7 de la présente entente, le processus de sélection est considéré comme étant complété, les constables des unités CDV qui ne sont pas promus comme sergent détective, continuent d'agir en fonction supérieure et d'être rémunéré en conséquence, en attendant d'être réaffectés, prioritairement à tout autre constable du SPVM, soit dans l'unité Moralité, soit dans une Équipe par projet d'un Centre d'enquête. La réaffectation des constables des unités CDV se fait de la manière suivante :
 - a) En se portant volontaire pour être muté à tout poste qui devient vacant au sein de l'unité moralité ; lorsque plus d'un constable de la même division se porte volontaire, la mutation est attribuée en fonction de l'ancienneté de division ; entre deux policiers qui ne sont pas de la même division, l'ancienneté générale devient le critère déterminant;

- b) En l'absence de constable qui se porte volontaire pour occuper un poste vacant au sein de l'unité moralité, la réaffectation est faite par ordre inverse d'ancienneté générale, à l'égard de tout poste qui devient vacant au sein de cette unité;
 - c) En se portant volontaire pour être muté dans sa division, à tout poste vacant auquel un constable a accès au sein d'une équipe par projet d'un centre d'enquête ; lorsque plus d'un constable se porte volontaire, la mutation est attribuée en fonction de l'ancienneté de division;
 - d) En l'absence de constable qui se porte volontaire pour occuper dans sa division un poste vacant au sein d'une équipe par projet d'un centre d'enquête, la réaffectation est faite par ordre inverse d'ancienneté de division;
 - e) En se portant volontaire pour être muté dans une autre division que la sienne, lorsqu'un poste auquel un constable a accès au sein d'une équipe par projet d'un centre d'enquête devient vacant, et que dans cette division, il n'y a plus de constable à réaffecter ; lorsque plus d'un constable se porte volontaire, la réaffectation est faite par ordre inverse d'ancienneté générale parmi les constables des autres unités CDV;
 - f) En l'absence de constable qui se porte volontaire pour occuper dans une autre division que la sienne un poste vacant au sein d'une équipe par projet d'un centre d'enquête, la réaffectation est faite par ordre inverse d'ancienneté générale parmi les constables des autres unités CDV;
- 11. Le SPVM prend les moyens qui s'imposent pour informer adéquatement les constables des unités CDV de la vacance d'un poste dans un Centre d'enquête;
 - 12. Le SPVM transmet au policier concerné un préavis avant sa réaffectation et l'informe que cette réaffectation est régie par les dispositions de l'article 7.10 de la convention collective;

DIVERS

- 13. Un constable des unités CDV qui désire être promu au grade de sergent détective demeure assujéti à la procédure de promotion à ce grade ;
- 14. Les constables des unités CDV font partie intégrante des groupes de sergent détectives de la même manière que s'ils détenaient ce grade aux fins de l'application des règles générales de la convention collective en matière d'absence, de congés, d'assignments, etc.;
- 15. Le SPVM peut recourir aux dispositions de l'article 8 de la convention collective et ainsi procéder à l'assignation d'un constable des unités CDV ; le cas échéant, le constable assigné en application du susdit article continue de recevoir le traitement correspondant à la fonction supérieure de sergent détective;

16. Le SPVM peut aussi recourir aux dispositions du paragraphe 24.06 de la convention collective et offrir un stage à un constable au sein d'une unité CDV ; dans le cadre de son stage, le constable agit en soutien aux opérations sous la supervision d'un sergent détective ou sous la supervision d'un constable en fonction supérieure;
17. La présente entente ne constitue pas un précédent et ne peut être invoqué à ce titre en aucune circonstance;
18. Tout grief ou litige relié à la création des unités CDV est retiré ou abandonné et considéré comme étant réglé de manière définitive et finale, dont quittance générale et finale pour le tout.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

entre

LE SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL

(Ci-après la « Ville de Montréal » ou l' « Employeur »

et

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL

(Ci-après la « Fraternité » ou le « Syndicat »)

L'accumulation de toute banque de maladie réserve (prévu au sous-paragraphe b) du paragraphe 21.00 de la convention collective 2011-2015), maladie ancien régime (prévu au 2^e alinéa du sous-paragraphe b) du paragraphe 21.00 de la convention collective 2011-2015), maladie nouveau régime (prévu au 2^e alinéa du sous-paragraphe b) du paragraphe 21.00 de la convention collective 2011-2015) et toute banque de temps supplémentaire (sous-paragraphe b), c) et) du paragraphe 10.00 de la convention collective 2011-2015) cessent en date de l'entrée en vigueur de la convention collective.

La valeur des banques mentionnées au paragraphe précédent, en date de l'entrée en vigueur de la convention collective, est liquidée et versée au policier, en un seul versement, par dépôt direct. Sauf pour la liquidation de la banque de temps supplémentaire, le policier peut demander que le solde de ses banques prévues au paragraphe 1 soit versé dans un compte REER en autant qu'il s'agisse d'un compte ouvert auprès de la Caisse d'économie Desjardins des policiers.

La Ville de Montréal verse les sommes dues au policier dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective. Toutefois, le policier qui désire que les sommes mentionnées au paragraphe 2 soient versées dans son REER doit en aviser l'Employeur dans les soixante (60) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective. Dans ce cas, la Ville de Montréal disposera de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la décision du policier pour lui verser les sommes dus en vertu de la présente lettre d'entente.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

entre

LE SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL
(Ci-après la « Ville de Montréal » ou l' « Employeur »

et

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL
(Ci-après la « Fraternité » ou le « Syndicat »)

- 1- Les parties conviennent de liquider la banque pré retraite établie en vertu de l'Annexe L de la convention collective en la manière et aux conditions prévues ci-après ;
- 2- Sans égard aux différentes situations, la liquidation de la valeur de la banque préretraite doit se faire selon la valeur réelle accumulée au 31 décembre 2017 ; de plus, l'accumulation de nouvelles heures jusqu'au 31 décembre 2017, se fait selon les dispositions de l'Annexe L, telles que celles-ci se lisaient dans la convention collective en vigueur jusqu'au 31 décembre 2014 ; aucun policier ne peut accumuler de nouvelles heures dans la banque pré-retraite à compter du 1^{er} janvier 2018 ;
- 3- Le policier ayant 25 ans et plus de service en date du 31 décembre 2017, voit sa banque liquidée en la manière suivante et à son choix :
 - 1- la banque de préretraite est entièrement payée au policier selon la valeur de sa banque accumulée en date du 31 décembre 2017 à l'intérieur d'une période d'étalement qui peut aller jusqu'à 5 ans si le policier le propose ; le cas échéant, la banque est liquidée selon les instructions du policier qui désire bénéficier des lois applicables en matière de fiscalité dans le cadre d'un REER, mais en autant qu'il s'agisse d'un compte ouvert auprès de la caisse d'Économie Desjardins des policiers ; le premier versement est payé au policier dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date où il a fait connaître sa décision à l'employeur sur la période d'étalement et sur les programmes fiscaux applicables et les autres versements se font au plus tard le 1^{er} avril de chaque année ; lorsque le policier refuse toute période d'étalement et désire que sa banque lui soit directement et entièrement payée en un seul versement, le paiement est effectué dans les 90 jours qui suivent la date où il a communiqué sa décision à l'employeur ;

ou

- 2- le policier se prévaut de sa banque accumulée selon les dispositions actuelles de la

convention collective mais à la valeur accumulée en date du 31 décembre 2017, et sans limite de temps en ce qui regarde la date où le congé est pris ;

- 4- Pour les policiers ayant entre 0 et 25 ans de service en date du 31 décembre 2017, et qui ont accumulé 800 heures et plus à la susdite date : la liquidation de la Banque se fait en la manière décrite dans le paragraphe 3 de la présente entente ;
- 5- Pour les policiers, qui ont moins de 25 ans de service et qui ont accumulé moins de 800 heures dans la banque préretraite en date du 31 décembre 2017, la liquidation de ladite banque se fait en la manière proposée par la Ville dans son offre initiale, c'est-à-dire, que cette banque est payée au policier selon la valeur accumulée en date du 31 décembre 2017, mais à l'intérieur d'une période d'étalement qui peut s'étendre jusqu'à 5 ans si le policier le propose et selon les instructions du policier qui désire bénéficier des lois applicables en matière de fiscalité dans le cadre d'un REER, mais, dans ce cas, en autant qu'il s'agisse d'un compte ouvert auprès de la Caisse d'économie Desjardins des policiers ; le premier versement est payé au policier dans les 90 jours qui suivent la date où il a fait connaître sa décision à l'employeur sur la période d'étalement et sur les programmes fiscaux applicables et les autres versements se font au plus tard le 1^{er} avril de chaque année ; lorsque le policier refuse toute période d'étalement et désire que sa banque lui soit directement et entièrement payée en un seul versement, le paiement est effectué dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date où il a communiqué sa décision à l'employeur.

LETTRE D'ENTENTE

entre

**LE SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL
(Ci-après la « Ville de Montréal » ou l' « Employeur »**

et

**LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL
(Ci-après la « Fraternité » ou le « Syndicat »)**

PRÉAMBULE

- CONSIDÉRANT la volonté des parties de mettre fin à la fonction de constable auxiliaire soutien;
- CONSIDÉRANT qu'il reste, en date de la signature de la convention collective, une seule constable auxiliaire soutien soit Mme Karina D'Avignon;
- CONSIDÉRANT la volonté des parties de maintenir les conditions de travail dont bénéficient les constables auxiliaires soutien et prévues à l'Annexe G de la convention collective 2011-2014;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1- Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
- 2- Les parties conviennent qu'il n'existe, en date de la signature de la convention collective, qu'une constable auxiliaire soutien soit Mme Karina D'Avignon;
- 3- Les conditions de travail applicables aux constables auxiliaires soutien sont les suivantes :
- 4- Les constables auxiliaires soutien qui sont présentement à l'emploi de l'Employeur le demeurent sous réserve du droit de l'Employeur de mettre fin à leur emploi en conformité avec les dispositions de la convention collective. L'Employeur ne peut cependant procéder à l'embauche de nouveaux constables auxiliaires soutien;
- 5- Les parties conviennent que le constable auxiliaire soutien œuvrant dans les centres opérationnels n'effectue que les seules tâches suivantes : détention, bertillonnage, administration des tests d'ivressomètre et les activités relatives à l'accueil des personnes en libération conditionnelle et soumises à des engagements et promesses de comparaître;

De plus, par attrition, l'Employeur peut utiliser les constables auxiliaires soutien à la Cour municipale de Montréal et les affecter à la garde de détenus;

- 6- Dans l'éventualité où l'Employeur désire faire accomplir d'autres tâches que celles énumérées plus haut aux constables auxiliaires soutien, il doit au préalable s'entendre avec la Fraternité;
- 7- L'Employeur perçoit, en les retenant sur le chèque de paie du constable auxiliaire soutien, les contributions régulières requises par la Fraternité;
- 8- Comme condition de l'obtention ou du maintien de son emploi, le constable auxiliaire soutien doit demeurer en tout temps membre de la Fraternité;
- 9- L'Employeur accorde priorité aux constables auxiliaires soutien si ceux-ci rencontrent toutes les exigences requises pour devenir constable auxiliaire permanent;
- 10- Le constable auxiliaire soutien participe au régime de retraite des policiers et policières de la Ville de Montréal. La présente disposition ne fait référence au régime de retraite qu'à titre informatif. Elle n'a pas pour effet de faire du régime de retraite une matière arbitrable, étant entendu et compris que ledit régime ne fait pas partie intégrante de la convention collective et ne constitue pas une matière sur laquelle un arbitre de griefs a compétence;
- 11- a) Les échelles salariales applicables au constable auxiliaire soutien sont les suivantes:

À compter du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2022 : 68 850 \$
À compter du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2023 : 70 227 \$
À compter du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2024 : 71 737 \$
À compter du 1^{er} janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2025 : 73 530 \$
À compter du 1^{er} janvier 2026 jusqu'au 31 décembre 2026 : 75 368 \$

b) Les dispositions de l'article III s'appliquent à l'auxiliaire soutien ;
- 12- L'ensemble des dispositions de la convention collective qui ne sont pas incompatibles avec la présente entente s'appliquent au constable auxiliaire soutien. Les dispositions prévoyant l'octroi de bénéfices sur la base des salaires prévus à l'article II de la convention collective doivent s'appliquer en regard du constable auxiliaire soutien sur la base de l'échelle salariale prévue dans la présente Lettre d'entente;
- 13- Les parties conviennent que la présente Lettre d'entente cesse d'avoir des effets au moment où le dernier constable auxiliaire soutien quitte ses fonctions.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

**MÉSENTENTE ENTRE LES PARTIES RELATIVE À LA PARITÉ
SALARIALE ENTRE LES SUPERVISEURS ET LES SUPERVISEURS DE
QUARTIER – ANNEXE K DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA VILLE DE MONTRÉAL

et

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL

PRÉAMBULE

CONSIDÉRANT les dispositions de l'article 13.00 de l'Annexe K de la convention collective portant sur la méésentente entre les parties relatives à la parité salariale entre les superviseurs et les superviseurs de quartier ;

CONSIDÉRANT qu'il est dans l'intérêt mutuel des parties que cette méésentente soit résolue dans les meilleurs délais ;

CONSIDÉRANT que l'Annexe K continue de régir les parties dans le cadre de la présente lettre d'entente et demeure applicable à tous égards ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente ;
2. Les parties entreprennent, à compter de la signature de la présente lettre d'entente, une ronde de négociation, dite de la dernière chance, en vue d'en venir à une entente sur la demande de la Fraternité relative à la parité salariale entre les superviseurs et les superviseurs de quartier, le tout, afin d'établir si la parité salariale entre les superviseurs de quartier et ceux qui exercent des tâches de supervision et de gestion de personnel, reliées aux champs d'activités décrits dans l'article 4 de la présente lettre d'entente, doit être accordée ;
3. La susdite ronde de négociations est d'une durée de 90 jours et commence à compter de la signature de la présente lettre d'entente ;
4. La demande de la Fraternité vise les superviseurs qui exercent des tâches de supervision et de gestion de personnel, notamment : Soutien, Moralité, alcool stupéfiants (MAS)

incluant gangs de rues (GDR), division du crime organisé (DCO), surveillance physique, groupe tactique d'intervention (SWAT), identification judiciaire, collision/nautique, circulation, motards, groupe d'intervention, surveillance électronique, soutien technique, groupe d'infiltration, équipe cynophile, communication, mandat, chambre jeunesse, cavalerie, groupe Éclipse ;

5. Les conclusions et autres considérations auxquelles en arrive le comité sont soumises aux parties qui en étudient le bien-fondé ainsi que la nécessité de modifier la convention collective pour y donner suite s'il y a lieu ;
6. En cas de mésentente entre les membres du comité ou entre les parties, l'une ou l'autre d'entre elles en avise le médiateur-arbitre Me Jean Barrette ; la preuve déjà constituée devant Me Barrette sur l'octroi de la parité salariale dans le cadre du différend 2011-2012 est déposée le cas échéant par l'une ou l'autre des parties ;
7. Le médiateur-arbitre a tous les pouvoirs nécessaires à l'exercice de sa compétence et les dispositions pertinentes du Code du travail du Québec applicables à un différend, s'appliquent en les adaptant, les parties reconnaissant expressément que l'arbitre-médiateur a compétence pour disposer de la mésentente qui oppose les parties et qu'il est régi par les dispositions du Code du travail, telles que celles-ci se lisaient avant le 2 novembre 2016 ;
8. L'entente qui pourrait être conclue entre les parties à la suite des négociations entreprises entre elle ou la sentence qui sera rendue en cas de mésentente, par l'arbitre Me Jean Barrette, fait partie intégrante de la convention collective qui sera renouvelée après le 31 décembre 2014 ;
9. Malgré les dispositions qui précèdent, et même si les parties entreprendront de nouvelles négociations sur la demande de la Fraternité, à compter de la signature de la présente lettre d'entente, les parties pourront s'adresser immédiatement à l'arbitre pour que celui-ci fixe des dates d'audition, compte tenu que cet arbitrage a débuté en 2008 et qu'il n'est pas dans l'intérêt des parties d'attendre les résultats de cette ronde de négociation avant de fixer les susdites d'audition.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

entre

**LE SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL
(Ci-après la « Ville de Montréal » ou l' « Employeur »)**

et

**LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL
(Ci-après la « Fraternité » ou le « Syndicat »)**

PRÉAMBULE

CONSIDÉRANT l'intérêt des parties de convenir de la présente entente;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

TÂCHES ET FONCTIONS DANS CERTAINES UNITÉS

UNITÉ « MORALITÉ »

2. Au sein de l'unité « Moralité », l'employeur peut faire effectuer par des policiers qui détiennent le grade de « constable », des tâches d'enquête, selon les pratiques en vigueur au sein de cette unité et en autant qu'il ne s'agisse pas de tâches normalement confiées à des sergents détectives dans les autres unités, sections ou Centres d'enquête du SPVM ; à ces conditions, ces policiers peuvent donc effectuer des enquêtes qui sont normalement confiées à des policiers qui détiennent le grade de sergent-détective;
3. Les tâches de cette fonction sont effectuées de manière autonome, sans qu'il soit nécessaire que le constable soit accompagné par un policier qui détient le grade de « sergent détective »;
4. Toute équipe d'enquêteurs composée de constables au sein de l'unité Moralité doit cependant être supervisée par un policier qui détient le grade de sergent détective ;

UNITÉ « STUPÉFIANTS »

5. Dans l'éventualité où la section autrefois connue sous le nom de « Section Stupéfiants » devait être rétablie, celle-ci pourra être constituée de policiers qui détiennent le grade de constable, et ceux-ci pourront effectuer des tâches d'enquête relatives aux stupéfiants et qui sont normalement confiées à des policiers qui détiennent le grade de sergent-détective;
6. Les constables qui feront partie de la section Stupéfiants sont désignés par voie de mutation, en conformité avec les dispositions applicables de la convention collective ; malgré ce qui précède, les dispositions de l'article 7.10 s'appliquent le cas échéant en les adaptant;
7. Les tâches de cette fonction seront effectuées de manière autonome, sans qu'il soit nécessaire que le constable soit accompagné par un policier qui détient le grade de « sergent détective »;
8. Toute équipe d'enquêteurs composée de constables au sein de la section Stupéfiants doit cependant être supervisée par un policier qui détient le grade de sergent détective ;

UNITÉ « GANG DE RUES »

9. Dans l'éventualité où la section autrefois connue sous le nom de « Section gang de rues » devait être rétablie, celle-ci pourra être constituée de policiers qui détiennent le grade de constable, le tout jusqu'à concurrence d'un maximum de 20 % des effectifs de la section, celle-ci étant pour le reste, composée de policiers qui détiennent le grade de sergent détective ; les policiers qui détiennent le grade de constable agiront au sein de cette section en soutien aux policiers qui détiennent le grade de sergent détective et ne pourront accomplir les tâches d'enquête de manière autonome;
10. Les constables qui feront partie de la section Gang de rues, sont désignés par voie de mutation, en conformité avec les dispositions applicables de la convention collective ; malgré ce qui précède, les dispositions de l'article 7.10 s'appliquent le cas échéant en les adaptant;

FINALISATION DES MÉSENTENTES PENDANTES

11. Le cas échéant, les parties considèrent comme étant réglés, de manière finale et définitive, dont quittance générale et finale pour le tout, mais sans admission ni reconnaissance de quelque nature que ce soit, tout grief en cours en date de la présente entente, dans la mesure où celui-ci est relié aux tâches d'enquête qui y sont visées.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

**MISE EN PLACE DE LA NOUVELLE CARTOGRAPHIE DE
RÉPARTITION DES PROGRAMMES DE TRAVAIL DANS LES
POSTES DE QUARTIERS**

LETTRE D'ENTENTE

entre

LE SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL

(Ci-après la « Ville de Montréal » ou l' « Employeur »)

et

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL

(Ci-après la « Fraternité » ou le « Syndicat »)

1.00 Policiers visés

La nouvelle cartographie des programmes de travail est applicable aux policiers suivants : sergents, agents seniors et agents de quartier sur les équipes de travail. Ainsi, les AQR, Solo, Agents sociocommunitaires, Agents soutiens, policiers assignés sur un MAP, Agents de quartier – patrouille à pied et les lieutenants de quartier ne sont pas visés par ces dispositions.

2.00 Répartition des programmes de travail

À terme, la répartition des horaires sera modulée comme suit :

- Programme 21-14:35; PDQ 1, 3, 8, 9, 15, 23, 30, 31, 44, 46 et 49 (Annexe A-1, A-2 et A-3)
- Programme 35-35:70-B à 6 équipes dont 1 principalement de nuit, PDQ 7, 20, 21, 26 38 et 39 (Annexe A-11)
- Programme 35-35:70-C à 4 équipes sans couverture de nuit ; PDQ 4,10, 12 et 45 (Annexe A-12)
- Programme 19-16:35 ; PDQ 5, 13, 16, 22, 27, 35, 42 et 48 (Annexe A-13)
- Programme 18-17-35; PDQ 26 (Annexe A-14) en vigueur jusqu'à la mutation automne 2025

3.00 Transition vers la nouvelle cartographie de répartition des programmes de travail:

Étape 1 : À la signature de la convention collective

Au moment de la signature de la convention collective, les postes en mise à l'essai sur le programme de travail 19.16:35 et 18.17:35 sont confirmés sur ledit programme.

Étape 2 : Automne 2024

Lors de la mutation d'automne 2024, le programme de travail applicable aux PDQ 21, 38 et 39 est le 35.35:70-B.

Étape 3 : Automne 2025

Lors de la mutation d'automne 2025, le programme de travail applicable aux PDQ 20 et 26 est le 35.35:70-B

4. Dotation du personnel :

À compter de la signature de la convention collective jusqu'à la mutation de l'automne 2023, le service doit prioriser la mutation d'un constable permanent lors de toute vacances de poste dans les PDQ 5-13-16-22-27-35- 42-48 (horaire 19-16-35) à défaut de demande de mutation, le service peut octroyer le poste vacant à un constable permanent nouvellement nommé ou embauché;

Suite à la mutation de l'automne 2023 jusqu'à la mutation de l'automne 2024 inclusivement, le service doit prioriser la mutation d'un constable permanent lors de toute vacances de poste dans les PDQ 20-21-26-38-39 (horaire 35-35-70) à défaut de demande de mutation, le service peut octroyer le poste vacant à un constable permanent nouvellement nommé ou embauché;

Suite à la mutation de l'automne 2024 jusqu'à la mutation de l'automne 2025 inclusivement, le service doit prioriser la mutation d'un constable permanent lors de toute vacances de poste dans les PDQ 20 et 26 à défaut de demande de mutation, le service peut octroyer le poste vacant à un constable permanent nouvellement nommé ou embauché

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

entre

LE SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL

(Ci-après la « Ville de Montréal » ou l' « Employeur »)

et

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL

(Ci-après la « Fraternité » ou le « Syndicat »)

ATTENDU QUE En vertu de l'article 8.00a) de la convention collective, un policier ne peut être assigné plus de sept (7) fois par année civile;

ATTENDU QUE avant d'appliquer la présente entente, le Service prendra les moyens pour maximiser l'utilisation des sept (7) assignations permises pour l'ensemble des policiers.

Les parties conviennent des mesures ci-après énoncées :

- 1. Le préambule fait partie intégrante de l'entente (ci-après l'« Entente »);**
- 2. Les Parties s'entendent à ce que l'Employeur puisse procéder à l'assignation de policiers en temps régulier au-delà des sept (7) assignations prévues à l'article 8.00 paragraphe a) de la convention collective;**
- 3. Le cas échéant :**
 - a) L'article 8.01 b) de la convention collective ne s'applique pas lors de telles assignations;**
 - b) Lorsque le Service assigne un policier en temps régulier au-delà des sept (7) assignations prévues l'article 8.00 paragraphe a) de la convention collective, le traitement régulier du policier est majoré de vingt-cinq pourcent (25%). Cette prime est applicable seulement aux assignations ou aux heures au-delà des sept (7) assignations.**

Ladite prime de vingt-cinq pourcent (25%) est calculée sur le salaire annuel selon l'échelle salariale majorée de la prime de métropole et du boni d'ancienneté. La prime

de vingt-cinq pourcent (25%) ne constitue pas du salaire aux fins d'avantages sociaux, notamment en ce qui a trait au régime de retraite;

- c) Les dispositions de la convention collective qui ne sont pas incompatibles avec celles de la présente Annexe continuent de s'appliquer;

4. Afin de faciliter l'application et l'interprétation de la présente Annexe, les Parties ont convenu de préciser les éléments suivants :

a) Section des vélos corporatifs (ci-après SVC)

Les différentes affectations de policiers de la SVC ne sont pas considérées comme étant des assignations;

b) La remise de temps (ci-après RP)

- i) Si le RP a lieu dans les limites de son PDQ, ce n'est pas une assignation;
- ii) Si le RP a lieu dans les limites d'un autre PDQ, c'est une assignation;

c) Temps supplémentaire

Lorsqu'un policier est en temps supplémentaire, ce n'est pas une assignation;

d) L'agent de quartier solo que l'on veut utiliser à la patrouille duo

L'affectation de l'agent solo à une fonction duo est une assignation, sauf s'il n'y a pas assez de duo pour couvrir les solos;

e) L'agent de quartier que l'on veut affecter à la fonction de solo

L'affectation d'un agent de quartier à la patrouille solo lorsqu'il n'y a pas d'autres agent de quartier disponible* ou aucun agent solo en devoir n'est pas une assignation;

f) L'agent solo

L'agent solo qui remplace l'agent de soutien n'est pas une assignation s'il n'y a pas d'autre agent de quartier de disponible*;

(*) Notion d'agent disponible

- i) Le policier affecté à un véhicule de prévention (141 ou 150), est considéré comme étant disponible pour les paragraphes 4 e), f) et g);
- ii) Le patrouilleur à pied (160) n'est pas considéré comme étant disponible pour les points 4 e), f) et g);
- iii) Un policier à la cour n'est pas considéré disponible pour les points 4 e), f) et g), toutefois dès son retour du tribunal, il devient disponible et le solo reprend sa fonction;

g) Tâches d'agent de soutien

- i) Le remplacement de l'heure de repas de l'agent de soutien n'est pas considéré comme étant une assignation;

- ii) L'utilisation d'un agent de quartier à des tâches d'agent de soutien doit être de 6 heures ou plus au cours d'une même journée de travail afin d'être considérée à titre d'assignation.
- h) Assignations multiples le même jour ou de plusieurs jours, mais interrompus
 - i) Un policier ne peut enregistrer qu'une seule assignation par jour de travail. Ainsi, un policier affecté à différents SO ne peut compter qu'une seule assignation dans sa journée;
 - ii) Un policier assigné plusieurs jours consécutifs à un même SO est considéré comme étant une seule assignation. Dans la mesure du possible, le policier en est avisé au début de la séquence;
 - iii) Un policier assigné plusieurs jours consécutifs à un même SO, mais qui ne sont pas des quarts complets est considéré comme étant une assignation pour chaque journée;
- i) Notion de volontariat

Lorsqu'un policier assigné pour son développement personnel ou suite à une entente volontaire, l'assignation est comptabilisée, mais n'est pas admissible à la prime de 25%.

1.00 Le policier réserviste est un membre du service de Police de la Ville de Montréal, au sens de la Loi sur la police (RLRQ, c. P-13.1) et des règlements afférents.

L'embauche de policier réservistes n'a pas pour effet d'empêcher des policiers actifs ayant des restrictions temporaire et/ou permanente d'être relocalisés sur des fonctions policières ni d'empêcher un policier actif d'accéder à une promotion ou à une fonction.

EMBAUCHE/PRÉREQUIS

1.01 L'embauche comme réservistes est réservée aux policiers retraités selon les conditions suivantes :

- Être retraité du SPVM au moment de la signature de la présente convention collective
- ou
- Être retraité et avoir un minimum de 30 ans de service complété;
- Être policier retraité du SPVM depuis un maximum de 3 ans (incluant la période de préretraite) ;
- Répondre aux exigences de la Loi de police;
- Avoir un permis de conduire 4A valide;
- Avoir suivi la formation appropriée à titre de policier actif;
- Évaluation du dossier à titre de policier actif;
- Réussir ou détenir l'enquête d'accréditation sécuritaire selon le niveau requis;

COTISATION

1.02 L'Employeur perçoit, en fonction du prorata des heures travaillées, en les retenant à la source sur les chèques de paie, les contributions régulières des membres policiers, qui sont requises par la Fraternité.

1.03 Comme condition de l'obtention et du maintien de son emploi, le policier réserviste, doit devenir et demeurer membre de la Fraternité. L'employeur n'est cependant pas tenu de congédier le policier réserviste qui est expulsé par la Fraternité.

AFFECTATIONS

1.04 Le Service identifie deux types d'affectations pour les policiers réservistes;

1. Force de réserve dont les tâches se déclinent ainsi :

- **Services d'ordre;**

Le service peut affecter le policier réserviste lors d'événements festifs en gestion de foule ou blocage de rue. Les membres de la force de réserve ne seront pas mobilisés

lors des manifestations/événements nécessitant une expertise ou des équipements spécifiques.

- **Commercialisation;**

Les membres de la force de réserve peuvent effectuer les mêmes tâches que celles reversées aux policiers actifs dans le cadre des commercialisations. Ceux-ci sont toutefois rémunérés comme prévu au paragraphe 1.09 de la présente annexe.

Le comblement des commercialisations s'effectue selon la pratique en place, et ce, conformément au paragraphe 1.06 de l'annexe J. Le service peut offrir toutes plages non comblées au policier réserviste.

- **Zones scolaires;**

Le service peut affecter le policier réserviste lors opération en lien avec la sécurité routière et des activités de prévention en périphérie d'une école - remplacement brigadiers.

- **Soutien aux enquêtes à la journée;**

2. Réserviste sur un mandat spécifique dont les affectations se déclinent ainsi;

- **Le Service peut affecter le policier réserviste à un mandat spécifique selon les critères établis dans l'affichage de celui-ci.**

- **Sections spécialisées (DCO – crimes majeurs); Aucune prise en charge d'une enquête dans des unités spécialisées. Dans ces unités, les réservistes agiront en soutien ou en mentorat des policiers actifs.**

1 Enquêteur dans autres sections ou centres d'enquêtes ; Aucune prise en charge d'enquêtes d'une grande complexité ou nécessitant des ressources particulières.

2 Soutien aux opérations ;

3 Enquêtes accréditation ;

MISE EN VIGUEUR

1.05 L'embauche des réservistes peut débuter dès la signature de la présente convention collective, et ce, jusqu'au 31 décembre 2026. Les parties s'engagent 6 mois avant la fin de la convention collective à réévaluer la reconduite de celle-ci.

HEURES DE TRAVAIL

- 1.06 Le policier réserviste sur la force de réserve travaille sur appel. Le réserviste s'engage à travailler un minimum de 10 journées annuellement.
- 1.07 L'horaire du policier réserviste sur un mandat spécifique est établi en fonction des besoins du Service et ceux-ci sont communiqués lors de l'affichage du mandat.
- 1.08 Le policier réserviste travaille un maximum de 8h30 par jour, incluant la période de repas identifiée au paragraphe 1.15. Au-delà de ce nombre d'heures, le policier réserviste est rémunéré en temps supplémentaire ;
- 1.09 Le policier réserviste appelé au travail est rémunéré pour un minimum de quatre heures à taux régulier.
- 1.10 Le Service peut en tout temps mettre fin à un mandat spécifique, selon les besoins du Service.
- 1.11 En fonction de l'horaire de travail du policier réserviste, la prime de relève prévue à l'article 2.08 peut s'appliquer.

HEURES DE REPAS

- 1.12 Le policier réserviste qui travaille quatre heures et plus dans une journée a droit à une période de repas d'une heure dont 30 minutes payées.
- 1.13 Le policier réserviste a droit à une seconde période de repas, d'une heure, lorsqu'il est appelé à travailler quatre heures et plus au-delà de 8h30 de travail. Dans ce cas, la période de repas est portée au crédit des heures de cette journée.

SALAIRES

- 1.14 Le policier réserviste est rémunéré sur une base horaire selon les taux suivants

Policier réserviste affecté à des tâches d'agent (1re classe) :

1^{er} janvier 2023	58.41 \$
1^{er} janvier 2024	60,16 \$
1^{er} janvier 2025	61,96 \$
1^{er} janvier 2026	64,44 \$

Policier réserviste affecté à des tâches de sergent détective; (si mandat associé à des tâches de sergent détective) :

1^{er} janvier 2023	62,16 \$
1^{er} janvier 2024	64,02 \$

1^{er} janvier 2025	65,94 \$
1^{er} janvier 2026	68,58 \$

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 1.15 Tout travail effectué par le policier réserviste au-delà de 8h30 par période de 24 heures ou de 40 heures par semaine est rémunéré à raison d'une fois et demie son taux horaire régulier.**

JOUR DE PAIE

- 1.16 Le policier réserviste est payé selon la période de paye prévue à la convention collective.**

VACANCES

- 1.17 Le policier réserviste reçoit, à chaque paie, pour tenir lieu de vacances, un montant équivalent à six pour cent (6%) de son salaire. Ce montant est inclus au taux horaire mentionné à l'article 1.14.**

CONGÉS SOCIAUX ET DE MALADIE

- 1.18 Le policier réserviste bénéficie des congés sociaux et autres congés prévus dans la Loi sur les normes du travail et ceux-ci sont rémunérés conformément à celle-ci.**

LÉSIONS ET MALADIE PROFESSIONNELLE

- 1.19 Le policier réserviste victime d'une lésion ou d'une maladie professionnelle reçoit les bénéfices prévus dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.**

ASSISTANCE JUDICIAIRE ET PROTECTION

- 1.20 Le policier réserviste bénéficie de l'assistance judiciaire et de la protection prévue dans l'article 26.00 de la convention collective.**

UNIFORME ET ÉQUIPEMENT

- 1.21 Le policier réserviste sur la force de réserve reçoit les uniformes et équipements nécessaires à la réalisation de son travail, en fonction des paramètres établis par le Service. Ces uniformes doivent être conformes aux besoins opérationnels.**
- 1.22 Le policier réserviste sur un mandat spécifique dont la tenue de ville est requise reçoit l'indemnité vestimentaire correspondant à 2.5% du salaire annuel de sergent détective, pour chacune des heures travaillées. Celle-ci est versée sur chaque paie du policier réserviste.**

GRIEFS

- 1.23 La procédure de grief prévue dans l'article XXVII de la convention collective s'applique au policier réserviste pour les matières prévues à la présente annexe. Elle s'applique également à l'égard de toute mesure administrative ou disciplinaire.**

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE
entre
LE SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL
(Ci-après la « Ville de Montréal » ou l' « Employeur »)
et
LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL
(Ci-après la « Fraternité » ou le « Syndicat »)

ci-après collectivement les « Parties »

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE les parties ont conclu une entente le 3 juin 2008 dans le cadre du schéma de couverture qui visait entre autres la mise en place des MAP (ci-après « Lettre d'entente schéma de couverture »)

ATTENDU QUE les parties conviennent de remplacer la susdite entente signée le 3 juin 2008 par la présente entente pour le sujet des MAP uniquement ;

ATTENDU QUE les MAP permettent d'assurer localement la gestion de la criminalité et des incivilités ;

ATTENDU QUE les MAP permettent une flexibilité opérationnelle dans les postes de quartier ;

ATTENDU QUE les MAP permettent des opportunités de développement des compétences pour nos policiers;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;**

2. Création du MAP

Il est spécifié que les contributeurs à cette équipe sont les agents de quartier et le superviseur. Les agents sociocommunitaires, patrouilleurs à pied et AQSR de chaque unité peuvent contribuer.

Le service peut créer un MAP à partir d'un PDQ ou d'un PDQ limitrophe. La composition est la suivante :

- MAP dans 1 PDQ : Minimum de 3 agents de quartier et 1 superviseur affectés par rotation.**
- MAP formés de 2 PDQ : Minimum de 4 agents de quartier et 1 superviseur affectés par rotation.**
- MAP formés de 3 PDQ : Minimum de 5 agents de quartier et 1 superviseur affectés par rotation.**

3. La durée des affectations sur un MAP

L'affectation d'un policier sur un MAP, ne constitue pas une assignation au sens de l'article 8.00.

La durée des affectations au MAP est de 1 an avec rotation à l'année pour 50% des agents. Exceptionnellement, lors des premières affectations, les policiers pourront être affectés pour une période allant de 1 an à 1 an $\frac{1}{2}$ afin d'assurer une rotation et un transfert de l'expertise constant à chaque année.

4. Le choix des policiers affectés au MAP

Le choix des agents affectés au MAP s'effectue par la direction du PDQ, lors d'une assemblée de direction locale, à partir des agents qui se sont portés volontaires. Dans le cas d'un MAP limitrophe le choix est effectué lors d'une assemblée de direction des PDQ concernés de façon indépendante. Le service désigne le PDQ qui affectera un superviseur au MAP limitrophe. Une alternance de PDQ est favorisée lors de la désignation du superviseur.

Les agents de quartier choisis doivent avoir suivi la formation de perfectionnement « Surveillance auxiliaire » ou s'engager à la suivre dès que possible.

Dans le choix des agents affectés au MAP, une priorité est accordée aux agents de quartier. À défaut d'un nombre suffisant de volontaires, un agent de quartier solo peut être affecté au MAP. Dans ce cas, l'agent de quartier solo pourra travailler de nuit en fonction des problématiques.

Si plusieurs policiers se portent volontaires, la direction du PDQ doit privilégier les policiers qui n'ont jamais été affectés au MAP, sous réserve de motifs raisonnables justifiant de ne pas les choisir.

À défaut d'agent volontaire, la désignation se fera par ancienneté inversée pour une durée d'affectation maximale de 6 mois. Advenant le cas où le policier en cours d'affectation décide de se porter volontaire, il pourra prolonger son affectation jusqu'à un total d'un an. Un policier ne peut être affecté contre son gré plus d'une fois pour la durée de sa carrière dans ce PDQ

Afin de remplacer le superviseur de quartier affecté au MAP, la fonction supérieure sur le groupe du sergent sera attribuée selon les règles prévues à la convention collective.

À défaut de superviseur de quartier volontaire, une priorité sera donnée aux agents seniors. L'agent senior sera alors placé en fonction supérieure de superviseur de quartier pour la durée de l'affectation.

Dans le cas où il n'y a plus d'agent sénior sur une équipe de travail, la fonction supérieure sur le groupe du sergent sera attribuée selon les règles prévues à la convention collective

Les agents et superviseurs affectés par rotation sont affectés en permanence au MAP sous réserve d'une problématique d'effectif résultant d'un événement soudain et imprévu hors du contrôle de l'employeur.

Sous réserve d'une situation justifiant une exception lors d'un retour d'une absence à long terme, le policier qui, lors de son départ, était affecté sur le MAP, retourne dans cette fonction afin de terminer son affectation

5. Choix de vacances

Le choix de vacances s'effectue sur l'équipe de travail d'origine du policier. Cependant, si le policier est affecté au MAP lors de la période de congé annuel choisie, cette période pourra être offerte aux policiers de son groupe d'origine et ce, à compter du 3e mois précédant la date fixée pour la période de congé annuel choisie. Le choix s'effectue alors par ancienneté et la règle des minima énoncée aux paragraphes 17.06 et 17.07 de la convention collective s'appliquent. Cette disposition ne peut provoquer un effet de chaîne.

Aux fins de l'application du paragraphe 17.04 de la convention collective concernant les congés annuels résiduels, le policier affecté au MAP ne sera pas calculé dans l'effectif de son groupe d'origine et ne sera pas non plus considéré absent. Ce policier fera sa demande de congé annuel résiduel en fonction des effectifs du MAP.

6. Horaire de travail :

En fonction des problématiques et des besoins locaux, horaire généralement sur la 2e ou la 3e relève, selon le programme 21. 14 :35.

7. Rôle et responsabilité du MAP

Très diversifiés dont les principales responsabilités sont les suivantes :

- **La mise en place de stratégie de résolution de problèmes.**
- **Implication à divers niveaux dans les résolutions de problèmes, notamment en matière de CSR, d'incivilités, d'activités criminelles, de taxage, d'appels répétitifs, de sécurité aux endroits où un enjeu de cohabitation existe. Ils contribuent également aux services d'ordre et aux activités de quartiers (fêtes, festivals, rassemblements...).**
- **L'identification des cibles locales en matière de criminalité, d'incivilités et de désordres**
- **La gestion de l'information locale (collecte et diffusion du renseignement, liens avec l'analyse, recherche des meilleures pratiques, etc.).**
- **L'effcience et l'efficacité des plans d'interventions (patrouille à pied, présence sur les lieux ciblés, observations et visibilité).**
- **Collabore aux activités de répression et de prévention initiées par les policiers de l'unité, en lien avec les problématiques du secteur ou corporatives.**
- **Établir un partenariat avec le Services des enquêtes criminelles, dans un but de solutionner des situations émergentes ou de contribuer à des enquêtes pouvant influencer les sentiments de sécurité des citoyens.**
- **Travaille en collaboration avec les partenaires internes et externes.**

8. L'ensemble des dispositions de la Lettre d'entente schéma de couverture concernant les MAP sont remplacées par les dispositions de la présente lettre d'entente.