

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 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2014

INDEX PAR ORDRE DES ARTICLES

ARTICLE		PAGE
I	Juridiction	9
II	Grades et salaires	10
III	Prime de métropole et boni d'ancienneté	14
IV	Programme et heures de travail	15
V	Période de repas	20
VI	Changement de relève	21
VII	Mutation	22
VIII	Assignment	26
IX	Alternance du policier travaillant sur trois relèves	28
X	Temps supplémentaire	29
XI	Temps à la cour	33
XII	Urgence	37
XIII	Formation professionnelle et cours	38
XIV	Allocation de déboursés	40
XV	Congés sociaux	41
XVI	Absences autorisées	43
XVII	Vacances et congés fériés	46
XVIII	Indemnité au décès, assurance-groupe et assurance-chômage	52
XIX	Congés hebdomadaires	53
XX	Accident de travail et maladie professionnelle	58

ARTICLE		PAGE
XXI	Salaire en cas de maladie	62
XXII	Jour de paie	66
XXIII	Postes vacants, nouvelles fonctions, fonctions supérieures	68
XXIV	Promotions	70
XXV	Lieu de résidence	76
XXVI	Assistance judiciaire et protection	77
XXVII	Griefs	85
XXVIII	Politique	90
XXIX	Avis de la Fraternité	91
XXX	Cotisation syndicale	92
XXXI	Coopération et rencontres	93
XXXII	Indemnité vestimentaire	94
XXXIII	Uniformes et équipement	96
XXXIV	Identification	99
XXXV	Ancienneté et congé sans solde	100
XXXVI	Congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental et conciliation famille/travail	103
XXXVII	Tâches et fonctions	111
XXXVIII	Comité de Santé- sécurité	112
XXXIX	Programme d'aide aux policiers et policières	114
XL	Durée de la convention	117

INDEX PAR ORDRE DES ANNEXES

ANNEXE		PAGE
Annexe A-1	Programme 21.14:35 (Courtes périodes)	118
Annexe A-2	Programme 21.14:35 (Moyennes périodes)	119
Annexe A-3	Programme 21.14:35 (Longues périodes)	120
Annexe A-4	Programme 15.20:35 – Horaire Détention Cour Municipale	121
Annexe A-4.1	Horaire Agent de Quartier Soutien	122
Annexe A-4.2	Horaire Agents CCTI	123
Annexe A-5	Programme 14.21:35 – Horaire Section Soutien Opérationnel	124
Annexe A-6	Programme 35.35:70 – Horaire Métro	125
Annexe A-6.1	Horaire Unité Aéroportuaire	126
Annexe A-6.2	Horaire Patrouille Nocturne	128
Annexe A-6.3	Horaire Surveillance Physique	129
Annexe A-6.4	Horaire Module Patrouille Nautique	130
Annexe A-6.5	Horaire Groupe Éclipse	131
Annexe A-6.6	Horaire Centre de rédaction de rapports d'événements	132
Annexe B-1	Système d'étalement du congé annuel Programme 21.14:35 (constables)	133
Annexe B-2	Système d'étalement du congé annuel Programme 21.14:35 (officier)	134
Annexe B-3	Système d'étalement du congé annuel Programme 15.6:21	135
Annexe C-1	Uniformes et équipements	136
Annexe C-2	Système de crédits uniformes et équipement	156
Annexe D	Promotions, postes vacants	174
Annexe E	Policiers temporaires	175

Annexe F	Constables auxiliaires permanents	179
Annexe G	Constables auxiliaires soutien	185
Annexe H	Congé à traitement différé	188
Annexe I	Commercialisation	193
Annexe J	Cadets policiers	195
Annexe K	Réorganisation du travail	199
Annexe L	Banque de temps préretraite	203
Annexe M	Mission internationale	205
Annexe N	Tarifs des procureurs	207
Annexe O	Transition – Police de quartier	208
Annexe P	Régime de rentes	214
Annexe Q	Travail à temps partagé	215
Annexe R	Arbitrage médical	217
Annexe S	Prêt de Service	219
Annexe T	Equipe cynophile	221
Annexe U	Comité aviseur	223
Annexe V	Programmes de travail	224

INDEX PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE

ARTICLE	PAGE
Abolition de fonction	25
Absences autorisées	43
Accident de travail et maladie professionnelle	58
Agent solo	82
Allocation de déboursés	40
Alternance du policier travaillant sur trois relèves	28
Ancienneté et congé sans solde	100
Anticiper / R/P	53
Arbitrage médical (Annexe R)	217
Assignment	26
Assistance judiciaire et protection	77
Avis de la Fraternité	91
Banque de temps préretraite (Annexe L)	203
Cadets policiers (Annexe J)	195
Changement de relève	21
Changement de groupe	16
Comité aviseur (Annexe U)	223
Comité de Santé- sécurité	112
Commercialisation (Annexe I)	193
Congé annuel résiduel	47
Congé à traitement différé (Annexe H)	188
Congé sans solde	109

Congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental et conciliation famille/travail	103
Congés hebdomadaires	53
Congés sociaux	41
Constables auxiliaires et constables auxiliaires temporaires (Annexe G)	185
Constables auxiliaires permanents (Annexe F)	179
Coopération et rencontres	93
Cotisation syndicale	92
Durée de la convention	117
Équipe cynophile (Annexe T)	221
Formation professionnelle et cours	38
Grades et salaires	10
Griefs	85
Identification	99
Indemnité au décès, assurance-groupe et assurance-chômage	52
Indemnité vestimentaire	94
Jour de paie	66
Juridiction	9
Lieu de résidence	76
Mutation	22
Période de repas	20
Policiers temporaires (Annexe E)	175
Politique	90
Postes vacants, nouvelles fonctions, fonctions supérieures + Annexe D	68 + 174
Prêt de service (Annexe S)	219
Prime de métropole et boni d'ancienneté	14
Probation	86

Programme d'aide aux policiers et policières	114
Programmes de travail (Annexe V)	224
Programme et heures de travail	15
Promotions (Annexe D)	70 et 174
Régime de rentes (Annexe P)	214
Réorganisation du travail (Annexe K)	199
Salaire en cas de maladie	62
Tâches et fonctions	111
Tarifs des procureurs (Annexe N)	207
Temps à la cour	33
Temps supplémentaire	29
Transition – Police de quartier (Annexe O)	208
Travail à temps partagé (Annexe Q)	215
Uniformes et équipement (Annexes C-1 et C-2)	96 et 136 & 156
Urgence	37
Vacances et congés fériés	46

ARTICLE I

JURIDICTION

- 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, tout constable temporaire ou permanent, tout constable auxiliaire **permanent ou constable auxiliaire soutien** 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 ET SALAIRES

2.00 Au cours de la présente convention, les grades et les classes 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 2011 et jusqu'au 31 décembre 2011**, les échelles de salaire des policiers sont les suivantes :

Capitaine et capitaine-détective	96 629 \$
Lieutenant et lieutenant-détective	88 650 \$
Sergent coach	87 158 \$
Sergent superviseur de quartier	84 619 \$
Sergent et sergent-détective	80 590 \$
Agent senior - poste de quartier, intervention, soutien, technique, filature	74 783 \$
Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	72 606 \$
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	65 344 \$
Constable 3 ^e classe, après 48 mois	60 263 \$
Constable 4 ^e classe, après 36 mois	53 729 \$
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	47 920 \$
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	42 837 \$
Constable à l'embauche	38 482 \$
Constable temporaire	30 826 \$

2.02 À compter du **1^{er} janvier 2012 et jusqu'au 31 décembre 2012**, les échelles de salaire des policiers sont les suivantes :

Capitaine et capitaine-détective	98 561 \$
Lieutenant et lieutenant-détective	90 423 \$
Sergent coach	88 901 \$
Sergent superviseur de quartier	86 312 \$
Sergent et sergent-détective	82 202 \$
Agent senior - poste de quartier, intervention, soutien, technique, filature	76 279 \$
Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	74 058 \$
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	66 651 \$
Constable 3 ^e classe, après 48 mois	61 468 \$
Constable 4 ^e classe, après 36 mois	54 803 \$
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	48 878 \$
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	43 694 \$
Constable à l'embauche	39 251 \$

2.03 À compter du **1^{er} janvier 2013 et jusqu'au 31 décembre 2013**, les échelles de salaire des policiers sont les suivantes :

Capitaine et capitaine-détective	100 532 \$
Lieutenant et lieutenant-détective	92 232 \$
Sergent coach	90 679 \$
Sergent superviseur de quartier	88 038 \$
Sergent et sergent-détective	83 846 \$
Agent senior - poste de quartier, intervention, soutien, technique, filature	77 805 \$
Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	75 539 \$
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	67 984 \$
Constable 3 ^e classe, après 48 mois	62 697 \$
Constable 4 ^e classe, après 36 mois	55 899 \$
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	49 856 \$
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	44 568 \$
Constable à l'embauche	40 036 \$

2.04 À compter du **1^{er} janvier 2014 et jusqu'au 31 décembre 2014**, les échelles de salaire des policiers sont les suivantes :

Capitaine et capitaine-détective	102 543 \$
Lieutenant et lieutenant-détective	94 076 \$
Sergent coach	92 493 \$
Sergent superviseur de quartier	89 799 \$
Sergent et sergent-détective	85 523 \$
Agent senior - poste de quartier, intervention, soutien, technique, filature	79 361 \$
Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	77 050 \$
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	69 344 \$
Constable 3 ^e classe, après 48 mois	63 951 \$
Constable 4 ^e classe, après 36 mois	57 017 \$
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	50 853 \$
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	45 459 \$
Constable à l'embauche	40 837 \$

2.05 Les écarts entre les grades dans l'échelle salariale, incluant les constables auxiliaires permanents et les cadets policiers, sont les suivants :

Capitaine et capitaine-détective	133.09 %
Lieutenant et lieutenant-détective	122.10 %
Sergent coach	120.04 %
Sergent superviseur de quartier	116.55 %
Sergent et sergent-détective	111.00 %
Agent senior - poste de quartier, intervention, soutien, technique, filature	103.00 %
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 à l'embauche	53.00 %
Constable temporaire / Constable auxiliaire permanent	42.46 %
Cadet policier	33.90 %

2.06 Une prime équivalente à 3 % ou à 4% 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.

Toutefois, à compter du 1^{er} janvier 2012, une prime équivalente à 4.5 % du salaire du constable 1^{ère} classe est payée au policier pour chaque heure ou partie d'heure travaillée en temps régulier sur la 1^{ère} relève. Le policier qui remet du temps anticipé a droit à cette 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 ».

Le sergent coach, dans l'impossibilité d'exercer sa fonction en permanence à cause d'une maladie ou d'une lésion professionnelle, ou à qui le Service demande d'occuper une autre fonction au même grade, continue de recevoir le salaire rattaché à sa fonction de sergent coach 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.

ARTICLE III PRIME DE MÉTROPOLE ET BONI D'ANCIENNETÉ

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

1^{er} juillet 2011 : 2,50 %

1^{er} juillet 2012 : 3,00 %

1^{er} juillet 2013 : 3,50 %

1^{er} juillet 2014 : 4.00 %

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 bénéficiés, est payé au policier selon l'échelle ci-après (selon son grade ou sa classe) :

Après 7 ans de service :	3 %
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 %

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 La prime de métropole est calculée sur le salaire de l'échelle salariale; le boni d'ancienneté est calculé sur le salaire de l'échelle augmenté de la prime de métropole.

3.03 Pour fins de la présente convention et du régime de retraite, le traitement du policier est constitué du salaire annuel majoré de la prime de métropole et ensuite majoré du boni d'ancienneté auquel il a droit. 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 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.

ARTICLE IV

PROGRAMME ET HEURES DE TRAVAIL

- 4.00 a) Le policier mentionné **dans les sous-paragraphes 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.

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". Au niveau du Service, un choix majoritaire est exprimé par les policiers quant au programme à y être appliqué. Un vote à l'échelle du Service est tenu le ou vers le 1er septembre de chaque année sur demande de la Fraternité.

Quant aux autres policiers, le programme est établi selon les besoins du service, pour un cycle complet de 35 jours et communiqué à la Fraternité. Un changement imposé par le Service à un tel programme fait l'objet d'un avis à la Fraternité d'au moins 35 jours avant sa mise en application.

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.

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.

- b) 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.

- c) Les parties peuvent négocier des ententes prévoyant un horaire de travail de 12 heures dans certaines unités ou sections.

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 dans l'Annexe A-4.

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".

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

Les programmes et horaires de travail applicables au policier qui travaille au Centre de rédactions de rapports d'évènements, 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 sont reproduits dans l'annexe "A 6".

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.

- d) 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 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 de travail régulier dont 5 heures 30 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 factionnaire ou 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 à 7 h 30
2^e relève : 7 h à 15 h 30
3^e relève : 15 h à 23 h 30

GROUPE B

1^{re} relève : 23 h 30 à 08 h
2^e relève : 7 h 30 à 16 h
3^e relève : 15 h 30 à 24 h

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.**

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 et aux conditions prévues **dans le sous-paragraphe a) 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 deuxième alinéa du sous-paragraphe b)** du paragraphe 4.00, le policier a droit à une période de repas de une 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.**
- 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.**

ARTICLE VI CHANGEMENT DE RELÈVE

6.00 En plus du changement de relève régulier, le policier peut consentir à changer de nouveau de relève dans la même semaine conformément et aux conditions prévues **dans le sous-paragraphe a) 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 sept heures libres entre la fin d'une période de travail et le début d'une autre, incluant tout travail prévu à l'article X. Cette disposition ne s'applique pas au policier 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 sept heures libres entre deux périodes de travail, les heures enlevées à la période de repos du policier sont en diminution des heures régulières de sa journée de travail.

ARTICLE VII MUTATION

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
- Canine
- Cavalerie
- Motards
- Surveillance physique
- Groupes Intervention
- Groupe tactique d'intervention (GTI)
- Analyse tactique
- **Techniciens d'identification judiciaire.**

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 exclue l'entrevue.

b) Un comité paritaire est formé et composé de deux représentants du Service et de deux membres du Conseil de direction 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 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.

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 les vingt et un jours de l'expiration du délai ci-dessus mentionné. Le Service procède à un minimum d'une mutation générale par année, laquelle doit être tenue avant le 1^{er} octobre.

Dans le cadre d'un projet pilote, le Service procède à un minimum de deux mutations générales non sélectives à chaque année, dont l'une a lieu au printemps et l'autre à l'automne.

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 du 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.

ARTICLE VIII ASSIGNATION

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 cinq fois par année civile. Le nombre de jours ouvrables total d'assignation ne doit pas excéder 80 ou 105 jours dans le cas des sections Moralité, alcool, stupéfiants, **Crimes majeurs**, Fraudes, Incendies criminels, Antigang, Stupéfiants, Moralité et aux policiers occupant la fonction d'enquêteur stupéfiants.

À défaut de volontaires afin d'occuper en permanence un poste vacant d'agent de quartier senior, le nombre de jours ouvrables total d'assignations ne doit pas excéder 105 jours dans le cas d'un policier assigné à la fonction d'agent de quartier senior dans le territoire couvert par son centre opérationnel d'appartenance.

- b) 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 assujetti à l'horaire de travail de la fonction à laquelle il est assigné.

- c) 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 circulation à un service d'ordre ou à un problème spécifique de circulation, à condition qu'il débute et termine à son district ou à sa section;
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.

d) 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 Dès que l'ensemble de la durée des assignations faites à une fonction atteint 120 jours ouvrables 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 d'au plus 120 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 80 jours ouvrables.
- 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 leur 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.

ARTICLE X

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 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 ou dans le paragraphe 4.01 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) Le policier peut choisir de placer son temps supplémentaire dans sa banque de temps préretraite conformément à l'annexe L de la convention collective. Le policier peut aussi choisir d'accumuler son temps supplémentaire jusqu'à un maximum de vingt jours ou 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.

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) Au 1^{er} novembre de chaque année, le temps supplémentaire accumulé au crédit du policier est, à son choix, payable à taux simple, placé dans sa banque de temps préretraite prévue à l'annexe L ou conserver pour un maximum de trente (30) heures, aux fins et selon les conditions prévues au 2^e sous alinéa du présent alinéa. Le policier doit informer le Service de son choix au plus tard le 30 novembre. A défaut de respecter cette échéance, le temps supplémentaire accumulé est payé.

Le policier qui conserve un maximum de trente (30) heures conformément au sous alinéa précédent, afin de prendre un congé durant le mois de décembre de l'année en cours, le fait selon les conditions prévues au 3^e sous alinéa de l'alinéa b). À défaut par le policier de prendre les congés correspondant aux heures qu'il a ainsi conservées, celles-ci ou le solde des heures non prises sont transférées l'année suivante à titre de temps supplémentaire accumulé dans le cadre du 1^{er} sous alinéa de l'alinéa b) du présent paragraphe.

- d) Le temps supplémentaire effectué en novembre et décembre est, au choix du policier, payé au taux du temps supplémentaire ou placé dans sa banque préretraite pour un nombre d'heures correspondant. Ce choix s'effectue lorsque le policier réclame son temps supplémentaire.

- e) Les dispositions prévues au présent paragraphe s'appliquent mutatis mutandis 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 paragraphe s'applique à cette occasion.**
- b) Ce paragraphe 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.
 - 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 équivalent à sa journée régulière de travail. Dans ce cas il perd sa journée de congé.
- 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.
 - 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 dans la banque de TSA ou peut être transféré dans la banque de temps prétraite.**

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.

ARTICLE XI TEMPS A LA COUR

- 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 quelqu'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 l'article 36.00 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 débiteur 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 35.06, en congé parental en vertu de l'article XXXVI, en congé préretraite en vertu de l'annexe L, sous le coup d'une suspension disciplinaire ou administrative, ainsi que la policière absente pour congé de maternité, congé post-maternité sans solde ou parental, convoqués 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 à l'exception dans ces deux derniers cas des policiers suspendus disciplinairement ou administrativement, reçoit un minimum de quatre heures **selon le** taux horaire régulier pour la fonction qu'ils occupaient lors de leur départ, mais au salaire prévu à la date de leur comparution. Tout temps dépassant ce minimum est rémunéré au même taux.

ARTICLE XII URGENCE

- 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'il 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 accumulables à son choix.

Les travaux hors classe de même que le temps qui y est consacré sont déterminés en fonction des normes, programmes, plans, syllabus, politiques ou autre 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.

Dans le cas des cours reconnus par l'ÉNPQ et par le Collège canadien de police, le policier est rémunéré au taux horaire régulier pour chaque heure consacrée aux travaux hors classe.

- 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. Sauf dans le cas prévu dans le 1er 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 pré-requis et la formation pour occuper la fonction. À défaut, l'Employeur doit lui donner une mise à niveau avant le début de son assignation.**

ARTICLE XIV ALLOCATION DE DÉBOURSÉS

- 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.**

ARTICLE XV CONGÉS SOCIAUX

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-paragraphes 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 **le sous-paragraphe f)** du paragraphe 15.00 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-paragraphes a) et f) du paragraphe 15.00**, peuvent être pris à compter du 3^e 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 7h30 pour le policier assujetti au programme de travail 21.14 :35, à 10h30 pour celui assujetti aux programmes de travail 15.20 :35, à 11h00 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.

ARTICLE XVI ABSENCES AUTORISÉES

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 fiscale 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 7h30 pour le policier assujetti au programme de travail 21.14 :35, à 10h30 pour celui assujetti aux programmes de travail 15.20 :35, à 11h00 pour celui assujetti au programme de travail 14.21:35 et à 9h00 pour celui assujetti au programme de travail 35.35 :70.

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.

ARTICLE XVII VACANCES ET CONGÉS FÉRIÉS

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.**

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. Cette disposition ne s'applique pas au policier déjà absent au moment de la signature de la convention collective 1991-1992 et éventuellement mis à la retraite sans avoir repris le travail et avoir bénéficié à cette occasion de ses congés annuels accumulés.

- 17.03 a) Au 1er 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 assujéti 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.
- 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 précédent 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. 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 précédent 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 à l'annexe "B". La première semaine de l'année, pour fin d'étalement du congé annuel, est la semaine débutant le dimanche et qui inclut le 1^{er} janvier. À compter de l'année 2002 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 temporaire 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. 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, accumuler 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.

A 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 a 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 Lorsque la détermination des minima ci-dessus mentionnés produit un nombre fractionnaire, on complète au nombre entier suivant.

- 17.09 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.
- 17.10 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.
- 17.11 Le 1^{er} 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 15 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.
- 17.12 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.
- 17.13 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.
- 17.14 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.
- 17.15 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.
- 17.16 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.**
- 17.17 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 17.14 et 17.16 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.

- 17.18 Le policier victime d'une lésion professionnelle alors qu'il est déjà en congé annuel, bénéficie des conditions prévues au paragraphe 17.17 ci-dessus, en ce qui concerne le résidu de sa période de congés en cours.
- 17.19 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.
- 17.20 **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 c), 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.**

ARTICLE XIX CONGÉS HEBDOMADAIRES

- 19.00 a) Le policier assujetti aux programmes de travail 21.14:35, **15.20 :35, 14.21:35** ou **35.35 :70** 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 a) Le policier assujetti aux programmes de travail 21.14:35, **15.20:35, 14.21:35** ou **35.35 :70** 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 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 le cycle suivant.

Le policier peut également placer dans sa banque de temps préretraite le nombre d'heures ainsi accumulées.

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 15 octobre, 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.

Par exception, dans les postes de quartier Ville-Marie nord et Ville-Marie sud-ouest, à cause des festivités du Jour de l'An dans le centre-ville, les effectifs sont divisés de la façon suivante : 60% en congé pour la période de Noël et 40% pour la période 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**. A 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 1er 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.

ARTICLE XX

ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

- 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, 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 de la santé et sécurité au travail 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 de la santé et sécurité du travail.

- c) Toute période d'absence en maladie d'une année antérieure, reconnue à compter du 1er janvier 1980 ou subséquemment par la Commission de la santé et sécurité du travail comme compensable aux termes de la Loi, est régie par les dispositions **des sous-paragraphes a) et b) du paragraphe 20.00.**
- d) Après consolidation d'une lésion professionnelle même si la Commission de la santé et sécurité du travail 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 assujéti 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 de la santé et sécurité du travail 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 de la santé et sécurité du travail ou de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles ou de la Commission des Affaires Sociales 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 de la santé et sécurité du travail 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 de la santé et sécurité du travail 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 de la santé et de la sécurité du travail ou devant la Commission des Affaires Sociales est libéré sans perte de traitement.

ARTICLE XXI

SALAIRE EN CAS DE MALADIE

21.00 a) Le traitement 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.**

b) Le policier doit constituer et maintenir une réserve de crédits en maladie de 75 heures à même les 60 heures qui lui sont crédités annuellement. À compter du 1^{er} janvier 2001, la réserve prévue au présent alinéa est de 60 heures. Une fois cette réserve constituée, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. les heures de crédit en maladie non utilisées de l'année courante, devront pour 50%, jusqu'à un maximum de 30 heures, être, au choix du policier payées ou accumulées dans sa banque de temps préretraite. Dans le cas où le policier choisit d'accumuler dans sa banque de temps préretraite, l'Employeur lui crédite dans ladite banque, l'équivalent du tiers des heures ainsi accumulées. A défaut par le policier d'effectuer le choix prévu au présent sous-alinéa, l'Employeur lui paie le nombre d'heures correspondant.
2. au-delà du 50% prévu au sous-alinéa précédant, le résidu du congé en maladie de l'année courante, pourra, au choix du policier, être payé, accumulé dans sa banque de temps préretraite sans crédit additionnel de la part de l'Employeur, ou porté à sa banque de maladie accumulée. À défaut par le policier d'effectuer le choix prévu au présent sous-alinéa, l'Employeur crédite sa banque de congés de maladie accumulée à compter du 1^{er} janvier 1997, le nombre d'heures correspondant.

Après épuisement des heures nettes de maladie accumulées au crédit du policier à compter du 1^{er} janvier 1997 et à son choix, des heures accumulées au 31 décembre 1996 et après **un délai de carence équivalent 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 CSST 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 lorsque la durée prévisible de l'absence est de trente jours et plus de calendrier.

Celui qui, au 31 décembre 2000 possède une réserve de crédits en maladie supérieure à 60 heures, voit l'excédent lui être payé au taux en vigueur au 31 décembre 2000.

- c) Cependant, les heures de maladie accumulées dans la banque de journée de maladie, en vertu **du paragraphe 2 du sous-paragraphe b) du paragraphe 21.00** (21.00 b) 2) sont cumulatives en ce sens que les heures nettes d'absence ainsi allouées, qui n'ont pas été utilisées dans le cours de l'année, sont ajoutées à la période de 60 heures nettes de l'année subséquente et portées au crédit de l'intéressé dont la période pendant laquelle il a droit à son plein traitement pour cause de maladie est augmentée d'autant.
- d) Lors de sa retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, le policier ou ses ayants droit bénéficient du solde d'heures nettes accumulées à son crédit, payables au taux horaire régulier de son dernier traitement.
- e) **À l'égard des heures qui lui sont créditées annuellement en vertu des sous-paragraphe a) et b) du paragraphe 21.00**, le policier n'a droit, pour l'année pendant laquelle il abandonne le Service, qu'à 5 heures nettes par mois au service de l'Employeur.
- f) Les heures accumulés par le policier dans sa banque en maladie à compter du 1er janvier 1997, en excédant de la réserve de 75 heures prévue dans **le sous-paragraphe b) du paragraphe 21.01 b)** ou de 60 heures à compter du 1^{er} janvier 2001 **en vertu de la même disposition**, peuvent être placées dans sa banque de temps préretraite pour un maximum de 150 heures par année, le tout selon les modalités prévues à l'annexe L.
- g) Dans l'éventualité où un policier est radié des cadres pour invalidité, l'Employeur pourra débiter ses heures en maladie accumulées avant et après le 1er janvier 1997, et toutes les heures de maladie placées dans sa banque de temps préretraite le cas échéant.
- h) Le policier embauché avant le 1er janvier 1997, peut, à sa discrétion placer dans sa banque de temps préretraite le nombre d'heures accumulées au 31 décembre 1996 qu'il désire, selon les modalités prévues **dans l'Annexe L**.
- i) À partir des heures de maladie accumulées au 31 décembre 1996, le policier peut se faire payer un maximum équivalent à soixante heures nettes de congé de maladie.

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 son crédit en maladie. 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 R 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 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.

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 monnayables en vertu **des paragraphes 1 et 2 du sous-paragraphe b) du paragraphe 21.00 et 21.00 i)**, de la convention collective.

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.

ARTICLE XXII JOUR DE PAIE

22.00 La paie doit se faire tous les jeudis; le policier de la relève de nuit est payé le mercredi soir.

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 52. 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 quarante-sixième 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 46^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 bénéficiaires 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 conseiller 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 conseiller en prévention.

- 22.03 L'Employeur soumet au policier concerné, avec copie à la Fraternité, toute réclamation ou récupération d'argent versés 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.

Dans les postes de quartier et au module intervention d'un centre opérationnel, s'il n'y a pas de superviseur de quartier ou d'intervention selon le cas, sur une relève, c'est l'agent senior qui le remplace et qui a droit à la fonction supérieure.

Dans les postes de quartier, s'il n'y a aucun superviseur de quartier disponible pour superviser son équipe de travail en raison d'une affectation précise notamment au centre d'évaluation de la recrue, à la cour ou en formation et ce, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire couvert par son poste de quartier, c'est l'agent senior qui le remplace et qui a droit à la fonction supérieure.

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 par un policier éligible à cette fonction dont le nom apparaît sur la liste d'éligibilité, jusqu'au retour de l'officier ou jusqu'à ce que cette fonction soit remplie par voie de promotion.

Dans un même poste de quartier ou section pour le remplacement des premiers 30 jours, préférence est accordée au policier éligible à la fonction.

Ce paragraphe ne s'applique pas au remplacement de congés hebdomadaires, ou d'absences de courte durée. S'il n'y a pas de policier éligible, la fonction supérieure, à compétence et mérite sensiblement égaux, est remplie par le policier ayant le plus d'ancienneté.

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 24.11, 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 **À compter de la signature de la convention collective, une nouvelle fonction de contrôleur aux enquêtes dans les centres opérationnels est créée et celle-ci doit être occupée par un sergent-détective qui est choisi en conformité avec les dispositions de l'article VII ; les sergents-détectives qui exercent les tâches de cette fonction à la date de la signature de la convention collective sont confirmés dans cette fonction alors que les agents qui exercent lesdites tâches à la susdite date sont mutés en conformité avec les dispositions de l'article VII et remplacés par des sergents-détectives qui sont choisis également en conformité avec les dispositions de l'article VII.**

ARTICLE XXIV PROMOTIONS

- 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.
- 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 rencontre ce critère, le rang de réussite prévaut)
- 4- Rang de réussite
- 5- Ancienneté
- 6- Critère académique (entre 2 candidats qui rencontre ce critère, l'ancienneté prévaut)
- 7- Rang de réussite
- 8- Ancienneté
- 9- Critère académique (entre 2 candidats qui rencontre 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, les promotions sont faites selon le dernier alinéa du paragraphe 24.01.

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 les trois mois qui précèdent le début de tout processus de promotion, le Service annonce, à l'occasion de l'avis de concours, le nombre de policiers qui seront placés sur la liste d'éligibilité en fonction des besoins du Service.**

Un examen écrit (pouvant inclure un test de jugement situationnel) est administré et le point de coupure est fixé à la moyenne du groupe.

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

Pour déterminer les noms des policiers qui sont placés sur la liste d'éligibilité, une note combinée est attribuée à partir du 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 lorsque l'examen écrit se limite à un test de connaissances et de 15 % et 85 % lorsque l'examen écrit est constitué d'un test de jugement situationnel.

En fonction de l'ordre décroissant des résultats obtenus par cette note combinée, les noms des policiers sont placés sur la liste d'éligibilité jusqu'à concurrence du nombre de policiers correspondant aux besoins du Service identifiés au début du concours, le tout sous réserve du **sous-paragraphe a) du paragraphe 24.01** de la convention collective.

- 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 a) 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.

b) **Les agents intervention jeunesse affectés dans les PDQ peuvent effectuer les enquêtes touchant les crimes suivants, si ces enquêtes ne sont pas reliées au phénomène des gangs de rue :**

- **Plaintes de moins de 5 000 \$ dont l'auteur présumé est un juvénile;**
- **Méfais (graffitis), vol de bicyclette et vol dans véhicule, de plus de 5 000\$, dont l'auteur présumé est juvénile;**
- **Les disparitions et les disparus localisés impliquant les juvéniles**
- **Les signalements;**
- **Les menaces sauf les menaces de mort, intimidation et harcèlement dont l'auteur présumé est juvénile;**
- **Les voies de faits simples et méfait public harcèlement dont l'auteur présumé est juvénile;**
- **Les agressions armées et les vols qualifiés (taxage) n'impliquant pas d'arme blanche, d'arme à feu et qui n'ont occasionné aucune lésion corporelle et dont l'auteur présumé et la victime sont juvéniles.**

Lorsque l'agent intervention jeunesse est affecté à des tâches corporatives, lorsqu'il est seul en devoir de sa région ou lorsqu'il traite un dossier de disparition, il ne peut effectuer le traitement de détenus. En d'autres circonstances, dans le contexte de dossiers qui le concerne, il doit effectuer le traitement de détenus.

24.07 Le Service doit faire parvenir à la Fraternité toutes les listes d'éligibilité 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.

ARTICLE XXVI ASSISTANCE JUDICIAIRE ET PROTECTION

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 lorsque dans devant cette dernière instance, il s'agit d'une accusation portée en vertu de la *Loi sur la police*, 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 une enquête criminelle et toute rencontre ou enquête à laquelle un policier est invité à participer par toute personne en vertu de toute loi, notamment le *Code criminel* et la *Charte des droits et libertés de la personne* 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 un coroner en vertu de la *Loi sur les Commissions d'enquête* 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 lorsque les faits donnant lieu aux accusations de nature criminelle mettent en cause l'utilisation de la force nécessaire ou la conduite de tout véhicule du Service dans le cadre d'une intervention policière ;

Le **premier** alinéa n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de considérer qu'un policier est dans l'exercice de ses fonctions dans toute autre situation, ce qui devrait normalement être le cas lorsque les faits surviennent alors que 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; lorsque la représentation du policier est confiée à des avocats à l'emploi de la Fraternité, l'employeur rembourse à la Fraternité les frais de représentation équivalents au salaire et avantages de l'avocat, sur la base du tarif horaire déterminé dans l'article 3 de 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 U 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.
- 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 par suite d'actes ou gestes qu'il a posés ou omis de poser dans l'exercice de ses fonctions, 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.

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 Le policier qui est directement impliqué dans un événement survenu alors qu'il est en devoir ou qu'il agit comme un agent de la paix qui donne lieu à une enquête indépendante selon les critères énoncés dans la procédure ministérielle, a le droit, d'être représenté à l'occasion de cette enquête et aux frais de l'employeur, par un avocat désigné par la Fraternité; dans ces circonstances, le policier impliqué directement a aussi le droit de consulter, aux frais de l'employeur, un avocat avant de rédiger son rapport usuel ou tout rapport complémentaire ou additionnel; 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;

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 :

- i) 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;
- ii) 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 45 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 45 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 quarante-cinq 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 2e et 3e relève.

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.**
- g) Aux fins d'application du présent paragraphe, le Service maintient 250 postes de travail pour la fonction agent de quartier solo à laquelle sont mutés par ancienneté générale 250 policiers répartis parmi les postes de quartier à raison d'un minimum d'un agent de quartier solo par équipe de travail.

Le policier muté à la fonction agent de quartier solo ne travaille pas sur la première relève dans sa fonction ou une autre. Il est en conséquence détaché de son équipe et travaille en alternance sur les 2e et 3e relèves. S'il y a plus d'un agent de quartier solo par équipe, ceux-ci sont répartis sur les 2e et 3e relèves.

ARTICLE XXVII GRIEFS

27.00 Toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application des présentes constitue un grief.

27.01 Au cas de mésentente 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 A 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) **Le Service** ou son représentant, peut recevoir les représentants de la Fraternité dans les cinq jours ouvrables après réception du grief, mais doit rendre sa décision dans les vingt jours ouvrables qui suivent la réception de celui-ci.

c) A défaut d'une réponse dans les délais prévus ou si la réponse **du Service** n'est pas jugée satisfaisante par la Fraternité, cette dernière peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure indiquée aux 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 contesté 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.

A 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, mutatis mutandis.

- 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**, **Denis Provençal**, Jean-Pierre Lussier et André Sylvestre pour agir comme arbitres conformément à la Loi et aux prescriptions des présentes.

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 mesure administrative, 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 Les honoraires de l'arbitre de même que les frais de sténographie officielle sont payés à part égale 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 mésentente 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 La suspension administrative imposée à un policier qui n'est pas accusé disciplinairement en vertu du Règlement sur la discipline ou qui est reconnu non coupable par une autorité disciplinaire au sens du Règlement sur la discipline ou par un arbitre, est annulée.

Cependant, suite à des actes ou des gestes posés ou qu'il a omis de poser alors que le policier est dans l'exercice de ses fonctions et qui, de l'avis du Directeur, peuvent constituer un manquement disciplinaire ou déontologique, le Service peut décider de déplacer le policier vers d'autres fonctions que celle qu'il occupe habituellement, le policier ne pouvant pas, dans ces circonstances, être suspendu administrativement sans traitement.

Dans le cas où des accusations de nature criminelle sont portées contre le policier et que le Directeur invoque la faute lourde, selon le sens qui en est donné **dans le sous-paragraphe a) du paragraphe 26.00**, ce dernier peut soit déplacer le policier administrativement vers d'autres fonctions, soit le suspendre de ses fonctions avec demi-traitement, jusqu'à ce qu'un jugement final soit rendu par un tribunal de juridiction criminelle. En cas d'acquiescement ou de libération suite à un jugement final, la perte de traitement découlant de la suspension administrative à demi-traitement lui est remboursée.

Toutefois, dans le cas où le policier est acquitté ou libéré, tel que prévu dans l'alinéa précédent, alors que des accusations disciplinaires ou déontologiques portant sur les mêmes faits sont en suspens, le Directeur peut soit replacer le policier dans les fonctions qu'il occupait avant sa suspension administrative, soit le déplacer administrativement vers d'autres fonctions.

Pour les fins d'application des alinéas 2 et suivants du présent **paragraphe**, le policier est réputé être dans l'exercice de ses fonctions lorsque les faits donnant lieu aux accusations de nature criminelle mettent en cause l'utilisation de la force nécessaire **ou** la conduite de tout véhicule du Service dans le cadre d'une intervention policière. Le présent alinéa n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de considérer qu'un policier est dans l'exercice de ses fonctions dans toute autre situation.

Dans l'éventualité où l'Employeur décide qu'il y a faute lourde selon le sens qui en est donné **dans le sous-paragraphe a) du paragraphe 26.00** ou que le policier n'est pas dans l'exercice de ses fonctions, malgré qu'il était en devoir au moment où les événements sont survenus, la Fraternité peut contester par grief la décision de l'Employeur et soumettre le cas à l'arbitrage. Dans ce cas, la suspension administrative à demi-traitement dans le premier cas ou sans traitement dans le deuxième cas cesse et le policier est alors réintégré mais affecté à d'autres fonctions que celle qu'il occupait au moment de ladite suspension.

Nonobstant ce qui précède et dans tous les cas, le Service peut décider de suspendre avec traitement le policier en lieu et place de l'affecter à d'autres fonctions.

- 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 avant 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.**

ARTICLE XXVIII POLITIQUE

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

ARTICLE XXIX AVIS DE LA FRATERNITÉ

- 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.

ARTICLE XXX COTISATION SYNDICALE

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.

ARTICLE XXXI COOPÉRATION ET RENCONTRES

- 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.

ARTICLE XXXII INDEMNITÉ VESTIMENTAIRE

- 32.00 a) Le policier **détenant le grade de sergent-détective ou de lieutenant-détective de même que l'agent intervention jeunesse** 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) 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.

Les pièces justificatives doivent être remises à l'Employeur pour remboursement, soit au cours de la première semaine complète du mois de novembre.

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.

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 de même que dans le cas de l'agent intervention jeunesse**, 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.

ARTICLE XXXIII UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

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 aux annexes «C-1» qui font 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 prévu 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 du SPCUM, 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 1^{er} 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. Dernière année d'emploi

Texte biffé.

f. 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.

g. 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.

h. 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.

i. 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.

j. 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.

k. 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.

ARTICLE XXXIV IDENTIFICATION

- 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.

ARTICLE XXXV ANCIENNETÉ ET CONGÉ SANS SOLDE

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.

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 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 temporaires. Lorsque le licenciement ou la mise à pied de tous les policiers temporaires 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

36.00 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.

36.00 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

36.01 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.

36.01 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.

36.01 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 suivant:

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.

36.01 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 semaine.

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

36.01 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.

36.01 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.

- 36.01 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.

- 36.01 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.

- 36.01 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.

- 36.01 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.

- 36.01 k) À la fin de son congé de maternité, l'employée, deux semaines après son retour au travail, reçoit, sur présentation de la preuve des prestations reçues en vertu du RQAP, un montant forfaitaire équivalent à cinq (5) semaines de prestations.

Cette disposition ne s'applique pas à l'employée visée **dans le sous-paragraphe c)** du paragraphe 36.05 de la convention collective.

- 36.01 l) 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.

- 36.01 m) 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

- 36.02 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 cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant celle de la naissance de l'enfant.

- 36.02 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.
- 36.02 c) Pendant le congé de paternité, l'employé continue d'accumuler l'ancienneté prévue à l'article XXXV et, pour le congé de paternité qui a débuté le ou après le 1^{er} janvier 2008, 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.

- 36.02 d) 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

- 36.03 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.

- 36.03 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 (2) 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-dixième (70) 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.

- 36.03 c) Aucune rémunération n'est versée par l'Employeur durant cette période.

- 36.03 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.

- 36.03 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

- 36.04 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 cinquante-deux (52) semaines continues.
- 36.04 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-dixième (70^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.

- 36.04 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.
- 36.04 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 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.

- 36.04 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.
- 36.04 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

- 36.05 a) Pour des raisons de santé ou pour d'autres raisons reliées 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.
- 36.05 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 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.

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.

- 36.05 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. A 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

36.06 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.**

36.06 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.

ARTICLE XXXVII TÂCHES ET FONCTIONS

- 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 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, au tribunal d'arbitrage ou à l'arbitre dûment désigné par les parties à cette fin, 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. Pour la durée de la convention collective, les parties désignent monsieur Marcel Guilbert comme arbitre ou président du Tribunal d'arbitrage;
- b) Le Tribunal ou 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.

ARTICLE XXXVIII COMITÉ DE SANTÉ-SÉCURITÉ

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 deux représentants désignés par la Fraternité et de deux représentants désignés par l'Employeur. Ce comité a pour mandat :

- a) d'analyser les documents et les recommandations soumises par les divers comités locaux suite à leurs réunions régulières;
- b) de recommander à la Direction du Service toutes les mesures préventives et correctives, en rapport avec les lésions professionnelles ainsi que des mesures générales en matière d'hygiène et de sécurité.

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 responsable d'unité et le délégué syndical de l'unité désignée par la Fraternité à cette fin. A 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 Deux policiers choisis par le comité général sont libérés sans perte de traitement pour agir à titre de représentant à la prévention. Leurs conditions particulières de travail sont recommandées à l'Employeur par le comité général de coordination. Ces policiers reçoivent, en sus de leur traitement, l'indemnité versée au policier libéré pour agir comme instructeur à l'École nationale de police du Québec.

Le représentant reçoit ses mandats du comité général de coordination. Il analyse les plaintes et les accidents, visite les lieux, présente les problèmes aux comités locaux, coordonne les réunions et suggère les correctifs appropriés en tenant compte des coûts.

- 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 dans les véhicules du Service, le Service convient que l'utilisation de ces systèmes ne peut servir qu'à des fins opérationnelles en lien avec la santé-sécurité des policiers. En aucun temps, ces systèmes et les informations qu'ils génèrent ne peuvent être utilisés à des fins administratives ou disciplinaires.**

ARTICLE XXXIX PROGRAMME D'AIDE AUX POLICIERS ET POLICIÈRES

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;
- d'évaluation;
- de référence à la ressource appropriée;
- d'intervention à court terme;
- de gestion de cas;
- de référence dans des centres de désintoxication;

39.03 **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.

39.04 **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. A 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.

39.05 **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.

ARTICLE XL DURÉE DE LA CONVENTION

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 quatre ans, commençant le **1^{er} janvier 2011** pour se terminer le **31 décembre 2014**.

La convention collective entre en vigueur à la date de sa signature. Elle n'a aucune portée rétroactive sauf dans les matières suivantes: salaires, prime de relève incluant le calcul du taux horaire applicable, prime de métropole, boni d'ancienneté, temps supplémentaire, temps à la cour, indemnité vestimentaire, assurances, bénéfices durant le congé de paternité, indemnisation de la formation pour les policiers cadets, les tarifs des avocats de la Fraternité.

40.02 Les montants dus à titre de rétroactivité sur les bénéfices mentionnés au paragraphe 40.01 sont payés au plus tard 90 jours après la signature de la convention collective à l'exception de la rétroactivité sur le salaire qui est payé au plus tard 45 jours après la signature de la convention collective.

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.

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 2011**.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal ce _____ novembre 2011.

Fraternité des policiers et policières de Montréal Inc.

Ville de Montréal

Yves Francoeur
Président

Gérald Tremblay
Maire

André Gendron
Vice-président au secrétariat et à la trésorerie

Marc Parent
Directeur 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							
	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		H	H	H	H	H	H	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	H	H	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	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	H	3	3	3	3	H	H	H	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	1	H	H	H	H	H	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	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	1	H
5 ^e équipe	1	1	1	1	1	1	H	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

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							
	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	2	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	H	H	H	2	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	H	H	H	2	2
4 ^e équipe	3	3	H	H	H	2	2	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
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	H	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

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

	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	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	H	2	2	2	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	2	2	2	H	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	2	2	2	H	H	2	2	2	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							
	11						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	H	H	H	2	2	2	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	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							
	16						1						1						1						2										
							7						8						9						0										
Groupe 1	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 2	H	2	2	2	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	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	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	2	H	H	H	H	H	2	2	2	H	H	2	2	H	H	H	2	2	H	2	H	H	H	2	2	H
	H	2	2	2	H	H	2	2	H	H	H	2	2	H	H	H	H	H	2	2	2	2	H	H	H	2	2	H	H	2	2	H	H	H	H	H	2	2	H	H	H	H
	H	H	2	2	H	H	2	2	H	H	H	2	2	H	H	H	H	H	2	2	2	2	H	H	H	2	2	H	H	2	2	H	H	H	2	H	H	H	2	2	2	H
	2	H	H	H	2	2	H	H	2	2	H	H	H	2	2	2	2	H	H	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	H	2	2	2	2	H	H	H	2	2	H	H	2	2	H	H	H	2	H	2	2	H	H	H	2
	2	H	H	H	2	2	H	H	2	2	H	H	H	2	2	2	2	H	H	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	2	H	H	H	H	H	2	2	2	H	H	2	2	H	H	H	2	2	H	2	H	H	H	2	2	H
	H	2	2	2	H	H	2	2	H	H	H	2	2	H	H	H	H	H	2	2	2	2	H	H	H	2	2	H	2	H	H	H	2	2	H	2	H	H	H	2	2	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	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	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

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						
Groupe 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	1	1	1	H	H
Groupe 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
Groupe 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
Groupe 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	1	1
Groupe 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

Horaire Métro

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							
	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	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

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							
	8							9							10							11							12							13							14						
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

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							
	15							16							17							18							19							20						
Gr 1	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	2	H	H	3	3	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	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

Programme 35.35 :70 sur 140 jours.

Samedi

Relève 2^e: 6h30 à 16h30

Relève 1^e : 15h00 à 01h00

(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 Nocturne

		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
Groupe 2		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

Programme 35.35 :70

Horaire de 10h

Relève 1^{ère} : 23h15 à 9h15

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	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
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

	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	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
 Relève 3 : 14h00 à 24h00

Horaire de 10h

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
<p>HIVER</p> <p>1. Du début de la 1^{ère} semaine d'une année à la fin de la 17^e semaine (17 semaines).</p> <p>2. Du début de la 39^e semaine de la même année à la fin de la 52^e semaine (14 semaines).</p>	<p>3 SEMAINES</p>	<p>Les policiers de moins de 10 ans de service au 31 décembre de l'année civile précédente, auront les choix suivants:</p> <p style="text-align: center;">SOIT</p> <p style="text-align: center;">1 semaine l'été et 2 semaines l'hiver</p> <p style="text-align: center;">SOIT</p> <p style="text-align: center;">1 semaine l'hiver et 2 semaines l'été</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p style="text-align: center;">3 semaines l'été</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p style="text-align: center;">3 semaines l'hiver</p>
<p>ÉTÉ</p> <p>Du début de la 182^e semaine d'une année à la fin de la 38^e semaine de la même année (21 semaines)</p>	<p>3 SEMAINES</p>	<p>Les policiers de 10 ans et plus de service au 31 décembre de l'année civile précédente, auront les choix suivants:</p> <p style="text-align: center;">SOIT</p> <p style="text-align: center;">2 semaines l'été et 2 semaines l'hiver</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p style="text-align: center;">3 semaines l'été et 1 semaine l'hiver</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p style="text-align: center;">1 semaine l'été et 3 semaines l'hiver</p>

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
<p>CONSTABLE</p> <p>a. Du début de la 1ère semaine d'une année à la fin de la 20e semaine (20 semaines)</p> <p>b. Du début de la 39e semaine de la même année à la fin de la 52e semaine (14 semaines)</p> <p>Du début de la 21e semaine d'une année à la fin de la 38e semaine de la même année (18 semaines)</p>	<p>4 SEMAINES</p> <p>3 SEMAINES</p>	<p>Moins de 10 ans de service au 31 décembre de l'année civile précédente:</p> <p>- 2 (10 jours ouvrables)</p> <p>10 ans et plus de service au 31 décembre de l'année civile précédente:</p> <p>- 3 (15 jours ouvrables)</p> <p>- 3 (15 jours ouvrables)</p>
<p>OFFICIER</p> <p>a. Du début de la 1ère semaine d'une année à la fin de la 24e semaine (24 semaines).</p> <p>b. Du début de la 37e semaine d'une année à la fin de la 52e semaine (16 semaines)</p> <p>Du début de la 25e semaine d'une année à la fin de la 36e semaine (12 semaines)</p>	<p>4</p> <p>-----</p> <p>L'OFFICIER OPTÉ POUR</p> <p>-----</p> <p>3</p>	<p>1. 3 (15 jours ouvrables) en hiver</p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p style="text-align: center;">2 (15 jours ouvrables) en été</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p>2. 2 (10 jours ouvrables) en hiver</p> <p style="text-align: center;">3 (15 jours ouvrables) en été</p>

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

ANNEXE C-1

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
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	
Pantalón d'été	2

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: CONSTABLE FÉMININ	
Pantalon d'hiver	2
Plaquettes d'identification	3
Porte-micro	1
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 (version janvier 2011)

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
Pantalon d'officier au choix	1	1	41
Pantalon de pluie	1	5	57
Plaquette d'identification	3	2	2

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION: SERGENT OU LIEUTENANT / MOTARD			
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 A 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
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
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
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
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
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.

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LA VILLE DE MONTRÉAL
ET
LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL INC.

L'Annexe E est maintenue en vigueur et continue de s'appliquer aux policiers temporaires qui sont actuellement à l'emploi de la Ville tant et aussi longtemps que leur statut n'aura pas été modifié en celui de constables auxiliaires permanents;

Les parties conviennent également qu'à compter de l'entrée en vigueur de l'Annexe F de la présente convention collective, l'Employeur ne peut procéder à l'embauche de policiers temporaires;

Finalement, les parties conviennent que l'Annexe E est aboli à compter du moment où tous les policiers temporaires qui sont présentement à l'emploi de l'employeur auront accédé au statut de constable auxiliaire permanent. Les policiers temporaires qui sont sur une liste de rappel sont régis par les dispositions de l'Annexe F.

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 **requisés 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 L'Annexe F de la convention collective précédente est remplacée par la présente Annexe.

- 1.00 À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent d'instituer un nouveau statut de policier, appelé « constable auxiliaire permanent » sans lien avec le constable auxiliaire soutien de l'Annexe G de la convention collective.
- 1.02 La création de ce nouveau statut de policier a pour objectif de mettre fin à la précarité du statut de policier temporaire visé dans l'Annexe E de la présente convention collective ou de toute autre convention collective antérieure et d'assurer en contrepartie, la permanence dans le lien d'emploi entre le policier temporaire actuellement à l'emploi de l'employeur, le constable nouvellement embauché comme constable auxiliaire et le Service de police.
- 1.03 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 régions, 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 régions 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 région 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 région selon les besoins du Service, afin de compenser la perte de prestation découlant des absences des policiers;

- f) tout changement de région 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 1.03 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 programme de travail 21.14 :35 est le programme de travail normalement applicable au constable auxiliaire permanent. Ce programme de travail doit donc servir de base au constable auxiliaire permanent dans l'exécution de sa prestation de travail. 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;
- m) le salaire du constable auxiliaire est déterminé comme suit :
 - i) à compter de la date de son embauche comme constable auxiliaire permanent et au plus tard **jusqu'au premier jour du 24^e** mois suivant ladite date d'embauche, son salaire est fixé à 30 222 \$ (salaire 2010) ce montant étant ajusté en fonction des augmentations consenties lors du renouvellement de la convention collective précédente et applicables aux articles 2 et 3 de la présente convention collective. Toutefois, si le constable auxiliaire permanent accède au statut de policier (permanent) durant cette période, il reçoit le salaire du constable à l'embauche le jour de son accession à ce statut;
 - ii) à compter du premier jour du **24^e** mois de son embauche à titre de constable auxiliaire permanent, dans le cas où il n'a pas encore accédé au statut de policier (permanent) à cette date, le constable auxiliaire permanent reçoit le salaire du constable à l'embauche, soit 37 727 \$ (salaire 2010) ce montant étant ajusté en fonction des augmentations consenties lors du renouvellement de la convention collective précédente et applicables aux articles 2 et 3 de la présente convention collective et progresse par la suite dans l'échelle salariale de la même manière que s'il avait accédé au statut de policier permanent, tout en maintenant son statut de constable auxiliaire permanent. Toutefois, au plus tard 48 mois après la date de son embauche à titre de constable auxiliaire permanent, ce dernier accède automatiquement au statut de policier permanent;
 - iii) le salaire payable en vertu de la présente Annexe au constable auxiliaire permanent n'a donc pas pour effet d'étendre au-delà de 96 mois à

compter de sa date d'embauche comme constable auxiliaire permanent, le temps requis pour atteindre l'échelon salarial du constable 1^{ère} classe prévu dans l'article 2 de la convention collective;

- n) **le constable auxiliaire permanent étant un policier au sens de l'article 1.03 de la convention collective, son ancienneté s'acquiert 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 y compris aux fins du positionnement dans l'échelle salariale de l'article 2 de la convention collective;

- o) **le policier temporaire qui accède au statut de constable auxiliaire permanent en application des sous-paragraphes x) ou y) du présent paragraphe voit ses années de service de même que son ancienneté déterminé en fonction de la date où il accède au statut de constable auxiliaire permanent auquel s'ajoute cependant les heures de travail effectuées et payées à titre de policier temporaire, divisées par 7.5 heures. Cette date est réputée constituer sa date d'embauche aux fins de la présente Annexe et de la convention collective y compris aux fins du positionnement dans l'échelle salariale de l'article 2 de la convention collective;**

le deuxième alinéa du sous-paragraphe n) du présent paragraphe s'applique par la suite en l'adaptant;

- p) **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;

- q) l'employeur ne peut embaucher une personne de l'extérieur à titre de policier (permanent) avant que tous les constables auxiliaires permanents à son emploi ou que les policiers temporaires qui sont sur la liste de rappel n'aient eux-mêmes accédé au statut de policier (permanent);

par exception à cette règle, l'Employeur peut embaucher une personne de l'extérieur à titre de policier permanent si les constables auxiliaires permanents qui sont à son emploi ou les policiers temporaires qui sont sur la liste de rappel ne peuvent accéder à ce statut parce qu'aucun

d'entre eux n'est disponible. Un constable auxiliaire permanent n'est pas disponible au sens du présent paragraphe dans les seuls cas ci-après mentionnés : il fait l'objet d'une enquête policière ou d'une prolongation de sa période de probation;

- r) à l'occasion de la mutation de l'automne 2012, le Service procède à combler des postes vacants de policiers permanents par des constables auxiliaires permanents en respectant la règle de l'ancienneté;
- s) 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;
- t) l'ensemble des dispositions de la convention collective qui ne sont pas incompatibles avec la présente entente s'appliquent au constable auxiliaire permanent. Les dispositions prévoyant l'octroi de bénéfices sur la base des salaires prévus dans l'article II de la convention collective s'appliquent à l'endroit du constable auxiliaire permanent sur la base du salaire prévu dans la présente Annexe au cours des deux premières années **de son embauche** et sur la base de l'échelle salariale établie en vertu de l'article II de la convention collective pour les années subséquentes;

dans le cas du policier temporaire, ses années d'embauche tiennent compte des heures travaillées et payées, en conformité avec les dispositions du sous-paragraphe o) du présent paragraphe;

- u) les constables auxiliaires permanents bénéficient des mêmes augmentations de salaire que celles consenties aux policiers permanents en vertu des articles 2 et 3 de la présente convention collective;
- v) l'échelle de salaire applicable au constable auxiliaire permanent est la suivante :
 - 1- À compter du 1^{er} janvier 2011 et jusqu'au 31 décembre 2011 : 30 826 \$
 - 2- À compter du 1^{er} janvier 2012 et jusqu'au 31 décembre 2012 : 31 443 \$
 - 3- À compter du 1^{er} janvier 2013 et jusqu'au 31 décembre 2013 : 32 072 \$
 - 4- À compter du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au 31 décembre 2014 : 32 713 \$
- w) 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.

- x) Les policiers temporaires à l'emploi de l'Employeur à la date de signature de la convention collective accèdent au statut de constable auxiliaire permanent dans les deux mois qui suivent la date de ladite signature;
- y) Les policiers temporaires qui sont sur la liste de rappel des policiers temporaires ont préséance sur quiconque de l'extérieur pour accéder au statut de constable auxiliaire permanent et occuper cette fonction.

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.**

- 1.00 L'Annexe F de la convention collective précédente est abrogée et remplacée par la présente Annexe.
- 2.00 La désignation du constable auxiliaire et constable temporaire établie dans l'Annexe F de la convention collective précédente est remplacée par la désignation suivante : constable auxiliaire soutien.
- 3.00 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.
- 4.00 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.
- 5.00 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.
- 6.00 L'Employeur perçoit en les retenant sur le chèque de paie du constable auxiliaire soutien, les contributions régulières requises par la Fraternité.
- 7.00 Comme condition de l'obtention ou du maintien de son emploi, le constable auxiliaire soutien doit demeurer en tout temps membre de la Fraternité.
- 8.00 L'Employeur accorde priorité aux constables auxiliaires soutien s'ils rencontrent toutes les exigences requises pour devenir constable auxiliaire permanent.
- 8.00 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 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.
- 9.00 a) Les échelles salariales applicables au constable auxiliaire soutien sont les suivantes:

À compter du 1^{er} janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2011 :

Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	56 196 \$
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	49 649 \$
Constable 3 ^e classe, après 48 mois	45 136 \$
Constable 4 ^e classe, après 36 mois	40 619 \$
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	36 371 \$
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	31 596 \$
Constable à l'embauche	27 077 \$

À compter du 1^{er} janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2012 :

Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	57 320 \$
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	50 642 \$
Constable 3 ^e classe, après 48 mois	46 039 \$
Constable 4 ^e classe, après 36 mois	41 431 \$
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	37 098 \$
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	32 228 \$
Constable à l'embauche	27 619 \$

À compter du 1^{er} janvier 2013 jusqu'au 30 décembre 2013 :

Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	58 466 \$
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	51 655 \$
Constable 3 ^e classe, après 48 mois	46 960 \$
Constable 4 ^e classe, après 36 mois	42 260 \$
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	37 840 \$
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	32 873 \$
Constable à l'embauche	28 171 \$

À compter du 1^{er} janvier 2014 jusqu'au 30 décembre 2014 :

Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	59 635 \$
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	52 688 \$
Constable 3 ^e classe, après 48 mois	47 899 \$
Constable 4 ^e classe, après 36 mois	43 105 \$
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	38 597 \$
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	33 530 \$
Constable à l'embauche	28 734 \$

- b) La prime de métropole prévue à l'article III de la convention collective s'applique au constable auxiliaire soutien.**

11.00 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 Annexe.

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 assujéti 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.

ENTENTE INTERVENUE**ENTRE****LA VILLE DE MONTRÉAL****ET****LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL****I Définition**

- 1.00 Le cadet policier est un membre du Service de police de la Ville de Montréal, au sens de la *Loi de police* (ch. p.13 L.Q.) et du *Règlement sur les archives de la Sûreté du Québec et des corps de police municipaux concernant le personnel policier* (p.13 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, r.14).
- 1.01 Le Service accorde priorité dans l'embauche aux étudiants inscrits en techniques policières et à défaut d'un nombre suffisant de candidats il peut accepter toute candidature d'une personne inscrite au CÉGEP ou à l'université ou détenant un DEC ou un diplôme universitaire.

II Cotisation

- 2.00 L'Employeur perçoit, en les retenant sur les chèques de paie, les contributions régulières des membres cadets policiers **requises par** la Fraternité.
- 2.01 Comme condition de l'obtention et du maintien de son emploi, le policier doit devenir et demeurer en tout temps membre de la Fraternité.

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

III Tâches

- 3.00 a) Le cadet policier est 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, dans les postes de quartier et à l'édifice du 2620, boul. St-Joseph exclusivement pour le contrôle des visiteurs.

b) 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).

3.01 Il ne peut y avoir plus de deux cents (200) cadets policiers en devoir en même temps.

3.02 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.

IV Heures de travail

4.00 Le cadet policier travaille sur appel.

4.01 Le cadet policier travaille un maximum de douze heures par jour, de 40 heures par semaine et de 675 heures par année civile.

Dans les postes de quartier, le cadet policier ne peut travailler entre 23h00 et 8h00 et il ne doit pas être seul en tout temps.

4.02 Le cadet policier appelé au travail est rémunéré pour un minimum de quatre heures.

V Heure de repas

5.00 Le cadet policier qui travaille quatre heures et plus dans une journée, 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.

VI Salaires

6.00 Le cadet policier est rémunéré sur une base horaire selon les taux suivants :

1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011 : 13,53 \$

1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012 : 13,80 \$

1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013 : 14,08 \$

1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014 : 14,36 \$

La prime de métropole prévue dans l'article III de la convention collective s'applique aux cadets policiers.

VII Temps supplémentaire

7.00 Tout travail effectué par le cadet policier au-delà de douze heures par période de 24 heures ou de 40 heures par semaine est rémunéré à raison d'une fois et demie son taux horaire régulier.

VIII Jour de paie

8.00 Le cadet policier est payé le jeudi de chaque semaine après une période d'attente de deux semaines.

IX Vacances

9.00 Le cadet policier reçoit, à chaque paie, pour tenir lieu de vacances, un montant équivalent à quatre pour cent (4%) de son salaire.

X Congés sociaux

10.00 Le cadet policier bénéficie des congés sociaux et autres congés prévus dans la Loi sur les normes du travail et autres législations applicables.

XI Lésions et maladie professionnelle

11.00 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.

XII Assistance judiciaire et protection

12.00 Le cadet policier bénéficie de l'assistance judiciaire et de la protection prévues dans l'article 26.00 de la convention collective.

XIII Uniforme et équipement

13.00 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.

XIV Griefs

14.00 La procédure de grief prévue dans l'article XXVII de la convention collective s'applique au cadet policier pour les matières prévues aux présentes.

XV Avis de la Fraternité

15.00 Le cadet policier est libéré pour une période de trois heures afin de rencontrer les représentants de la Fraternité.

Au 31 décembre de chaque année le Service transmet à la Fraternité une liste des cadets qui sont toujours à leur emploi, en indiquant pour chacun le nombre d'heures de travail accompli au cours de cette même année.

XVI Formation

16.00 Toute formation donnée aux cadets policiers avant leur embauche est assujettie aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*. Par ailleurs, toute mésentente 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 26.02 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 Dans le cadre de la Police de quartier le comité doit assurer le suivi de l'implantation des phases 1 et 2.

De plus il est mandaté pour relocaliser les capitaines, capitaines-détectives, lieutenants, lieutenants-détectives, chargés de police sociocommunitaire, chargés de circulation, chargés de police-jeunesse et les adjoints aux chargés de police sociocommunitaire considérés en surplus par suite de l'implantation de la Police de quartier en tenant compte de leur choix, de leur ancienneté et des besoins du Service.

Ces officiers en surplus se verront offrir un choix d'affectation. À défaut d'avoir exprimé un choix pour une réaffectation, ces officiers pourront exiger d'être mutés dans un poste de quartier créé à partir de leur ancien poste de quartier d'appartenance.

7.00 Le comité, évaluera et analysera les conclusions d'une mise à l'essai d'une durée de six mois à compter du 1^{er} décembre 2000 d'un système de rotation dans l'octroi des contrats de commercialisation entre les postes de quartier d'un même secteur.

Un rapport mensuel sera présenté à la Fraternité en regard de l'utilisation des policiers par unité.

8.00 Le comité procède à l'analyse d'un déploiement différent des ressources de réponses aux appels.

Dans les six mois de la signature de la convention collective 1999-2002 le comité fera rapport aux parties des résultats de son analyse en vue d'un projet pilote.

9.00 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.

10.00 Les droits et obligations des parties ne sont aucunement modifiés par suite de la création du présent comité.

11.00 Le comité procède aussi à l'analyse des questions suivantes :

1. Toute question relative aux services supplétifs;
2. Restructuration du Service : toutes questions relatives aux conditions de travail (dans le cadre de la position exprimée par la Fraternité dans son document du 7 février 2003);
3. Toute question découlant d'une norme de formation provinciale ou municipale en relation avec l'article 116 de la *Loi sur la police*.

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.

En cas de mésentente entre les membres du comité ou entre les parties, l'une ou l'autre d'entre elle peut soumettre le différend directement à l'arbitrage devant un arbitre unique choisi par les parties, parmi ceux désignés **dans le sous-paragraphe b) du paragraphe 27.12** de la convention collective, sur l'ensemble des trois sujets énumérés dans le 1^{er} alinéa du paragraphe 10. Toutefois, les parties peuvent s'entendre pour ne soumettre à l'arbitrage de différend que l'un ou l'autre des sujets énumérés.

À défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, celui-ci est désigné par le ministre du travail, sur demande de l'une ou l'autre d'entre elles en conformité avec les dispositions du Code du travail du Québec.

L'arbitre a tous les pouvoirs nécessaires à l'exercice de sa compétence et les dispositions pertinentes du Code du travail du Québec applicable à un différend s'appliquent en les adaptant.

12.00 Dans le cadre de la restructuration du Service concernant le schéma de couverture de services, la fonction de sergent coach a été abolie. Cependant, les parties conviennent que le policier qui occupait cette fonction lors de cette restructuration continue de recevoir le salaire rattaché à la fonction de sergent coach tant et aussi longtemps qu'il occupe le grade de sergent.

13.00

a) Dans les 2 mois qui suivent la signature de la convention collective, les parties s'engagent à procéder à l'analyse des différentes fonctions de superviseur

concernant 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 Eclipse, le tout afin d'établir si la parité salariale à l'égard de l'une ou l'autre de ces fonctions avec celle de superviseur de quartier doit être accordée.

À cette fin, les parties conviendront d'une démarche visant à évaluer chacune des fonctions. Les travaux entrepris devront être complétés dans un délai de 6 mois à compter du début desdits travaux.

Chacune des parties peut s'adjoindre un expert afin de l'accompagner dans la démarche.

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.

En cas de mésentente entre les membres du comité ou entre les parties, l'une ou l'autre d'entre elles peut soumettre le différend directement à l'arbitrage devant Me Jean Barrette. La preuve déjà constituée devant Me Barrette sur l'octroi de la parité salariale dans le cadre du différend 2011-2012 peut être déposée par l'une ou l'autre des parties même si ce différend a fait l'objet d'un règlement.

L'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.

b) À l'égard des quatre champs d'activités suivants : identité judiciaire, reconstitutionniste en collision, crimes technologiques et groupe tactique d'intervention, les parties conviennent de soumettre leur différend sur l'octroi d'une prime de fonctions spécialisées à l'arbitrage devant Me Jean Barrette. La preuve déjà constituée devant Me Barrette sur l'octroi de la susdite prime dans le cadre du différend 2011-2012 peut être déposée par l'une ou l'autre des parties même si ce différend a fait l'objet d'un règlement.

L'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.

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 que les policiers et policières peuvent accumuler des jours de congé conformément aux dispositions pertinentes des articles X, XI, XVII, XIX et XXI de la convention collective sous réserve d'un maximum de 195 heures par année à compter du 1^{er} janvier 2001 mais excluant l'ancienne banque en maladie et ce d'année en année en vue de prendre un congé d'une durée maximale et continue d'un an soit 1638 heures nettes, préalablement à la date de la retraite. Ces jours ainsi accumulés sont transférés dans la banque de temps préretraite du policier.

La période de congé ainsi accumulée par le policier ou la policière doit être prise au plus tard avant qu'il atteigne le maximum des crédits de rente prévus au régime de retraite des policiers et policières de la Ville de Montréal soit 88,89 % jusqu'au 31 décembre 2003 et 80 % après cette date. Cette période ne peut en aucun temps avoir pour effet d'excéder le maximum des crédits de rente prévus ci-dessus. En aucun temps, cette banque de temps est monnayable sauf pour les ayants droit du policier dans l'éventualité où ce dernier décède ou dans l'éventualité où le policier démissionne pour une cause autre que la retraite, est congédié ou radié des cadres pour invalidité professionnelle. 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.

En tout temps le policier ou la policière doit donner au Service un préavis de trois mois quant à son intention de se prévaloir de cette disposition et par la suite, prendre sa retraite.

Dans le cas où le policier désire demeurer au Service au terme de son congé préretraite, il doit communiquer à l'unité Planification et gestion des effectifs son intention à cet égard dans un délai minimal d'un mois de la fin dudit congé.

Advenant le cas où un policier désire poursuivre au-delà de la rente maximale payable de 88,89 % jusqu'au 31 décembre 2003 et 80 % après cette date, il doit faire en sorte d'épuiser cette banque préretraite avant d'atteindre ce maximum.

Le policier en congé en vertu de la présente annexe bénéficie de l'ensemble des dispositions de la convention collective sous réserve des dispositions de la présente

annexe. Toutefois, les policiers en congé préretraite ne reçoivent aucune prime ou allocation prévue dans la convention collective.

Cette disposition entre en vigueur dès la signature de la présente convention collective.

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

Mission internationale : 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, dans le cadre d'opération internationale de paix.

- 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 la Sous direction des missions de paix internationales (SDMPI) 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.

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LA VILLE DE MONTRÉAL
ET
LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL INC.**

1.00 Les parties conviennent, en application du **sous-paragraphe c) du paragraphe 26.00** de la convention collective, que l'Employeur paiera au procureur choisi par le policier, le tarif horaire suivant :

- | | | |
|--------------------------|-------------------------------------|--------|
| <input type="checkbox"/> | Moins de cinq ans de pratique : | 100 \$ |
| <input type="checkbox"/> | Entre cinq et dix ans de pratique : | 150 \$ |
| <input type="checkbox"/> | Plus de dix ans de pratique : | 200 \$ |

À compter du 01-01-2012 :	220 \$
À compter du 01-01-2013 :	230 \$
À compter du 01-01-2014 :	240 \$

L'Employeur et le procureur choisi peuvent s'entendre sur un tarif différent.

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, que l'Employeur payera au procureur choisi par la Fraternité le tarif horaire suivant :

- | | | |
|--------------------------|-------------------------------------|--------|
| <input type="checkbox"/> | Moins de cinq ans de pratique : | 95 \$ |
| <input type="checkbox"/> | Entre cinq et dix ans de pratique : | 130 \$ |
| <input type="checkbox"/> | Plus de dix ans de pratique : | 170 \$ |

À compter du 01-01-2012 :	190 \$
À compter du 01-01-2013 :	200 \$
À compter du 01-01-2014 :	210 \$

3.00 Les parties conviennent des tarifs horaires en application du **sous-paragraphe d) du paragraphe 26.00** de la convention collective concernant le remboursement à la Fraternité des frais de représentations des avocats à l'emploi de la Fraternité. Ce tarif est ajusté en fonction de l'augmentation salariale consentie aux policiers de la façon suivante :

- **1^{er} janvier au 31 décembre 2011 : 124 \$**
- **1^{er} janvier au 31 décembre 2012 : 126 \$**
- **1^{er} janvier au 30 décembre 2013 : 129 \$**
- **1^{er} janvier au 31 décembre 2014 : 132 \$**

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.**

Considérant les modifications et les changements majeurs qu'entraînera le nouveau modèle organisationnel désigné sous l'appellation « Police de quartier », les parties conviennent des principes et modalités suivantes:

Principe 1er

Le comité sur la réorganisation du travail est mandaté pour relocaliser les capitaines, capitaines-détectives, lieutenants, lieutenants-détectives, chargés de police sociocommunautaire, chargés de circulation, chargés de police-jeunesse et les adjoints aux chargés de police sociocommunautaire considérés en surplus par suite de l'implantation de la Police de quartier en tenant compte de leur choix, de leur ancienneté et des besoins du Service.

Ces officiers en surplus se verront offrir un choix d'affectation. A défaut d'avoir exprimé un choix pour une réaffectation, ces officiers pourront exiger d'être mutés dans un poste de quartier créé à partir de leur ancien poste de quartier d'appartenance.

Dans les postes de quartier exclus de la phase 1 de la Police de quartier les fonctions de capitaines, capitaines-détectives, lieutenants, lieutenants-détectives, chargés de police sociocommunautaire, chargés de circulation, chargés de police-jeunesse et les adjoints aux chargés de police sociocommunautaire laissées vacantes peuvent être comblées par les officiers énumérés au paragraphe précédent. Dans l'éventualité où des fonctions demeurent vacantes et qu'aucun des officiers précités ne peut y être relocalisé, le Service n'aura pas à effectuer de promotion pour combler ces fonctions laissées vacantes. Cependant la fonction supérieure sera accordée aux policiers qui occuperont ces fonctions.

Principe 2

Toutes les nouvelles fonctions dans le modèle Police de quartier seront comblées par ancienneté générale et accessibles à tous les policiers qui répondent aux exigences et préalables du Service s'il y a lieu:

- a) Dans les postes de quartier:
- agent de quartier senior
 - sergent superviseur de quartier
- b) Dans les centres opérationnels (gendarmerie):
- agent d'intervention senior
 - agent d'intervention
 - sergent superviseur d'intervention

A défaut de postulant, le Service peut procéder au comblement des postes vacants par ordre inverse d'ancienneté.

Principe 3

Les fonctions dans le modèle Police de quartier résultant de fusions d'anciennes fonctions policières sont:

- a) Dans les postes de quartier:
- Agent de quartier solo:** regroupement de la fonction patrouilleur-solo, de l'agent de circulation (ACD) et des enquêteurs-circulation (78) qui deviennent en surplus;
 - Agent sociocommunautaire:** fusion de la fonction agent de police-jeunesse et agent de prévention du crime (CPC);
 - Agent de quartier:** fusion de la fonction patrouilleur-duo et de la fonction factionnaire.
- b) Dans les centres opérationnels (gendarmerie):
- Agent de soutien opérationnel:** fusion de la fonction agent de détention et de la fonction technicien ivressomètre;
 - Sergent superviseur soutien opérationnel:** priorité sera accordée aux sergents œuvrant au quartier de détention et les postes disponibles seront comblés par tous les sergents, par ancienneté.

Principe 4

4.1 L'affectation des policiers dans les fonctions policières de la Police de quartier résultant de fusions de fonctions policières existantes se fera selon les critères suivants:

- 1) priorité d'accès au policier qui détient la fonction existante;

- 2) en tenant compte du poste de quartier d'origine d'où résultent les postes de quartier;
- 3) en respectant l'ancienneté générale;
- 4) si des fonctions demeurent vacantes, les postes seront offerts aux policiers qui occupent la fonction dans les autres poste de quartiers visés par l'implantation tout en respectant leur ancienneté générale;
- 5) advenant qu'il y ait d'autres fonctions laissées vacantes, ces postes seront offerts à la grandeur de la Ville de Montréal aux policiers qui détiennent la fonction, par ancienneté générale;
- 6) le principe général de mutation s'appliquera advenant qu'il y ait d'autres fonctions laissées vacantes.
- 7) à défaut de postulant, le service peut procéder au comblement des postes par ordre inverse d'ancienneté.

Principe 5

Centre opérationnel - judiciaire

- 5.1 Les enquêtes criminelles seront regroupées dans les quatre centres opérationnels à l'exception des enquêtes spécialisées qui demeureront centralisées.
- 5.2 On retrouve quatre modules d'enquêtes dans chaque C.O.:
 - a) **Crime contre la propriété:** accessible aux sergents-détectives;
 - b) **Crime contre la personne:** accessible aux sergents détectives;
 - c) **Crime sans plaignant:** ce module regroupe les enquêteurs de la division d'intervention en matière de stupéfiants et moralité. Les superviseurs seront ceux qui sont mutés dans ces modules. Les autres postes de travail d'enquêteurs moralité, alcool et stupéfiants seront comblés à raison de 50% par ancienneté générale et accessibles à tous les policiers qui répondent aux exigences et préalables.

En ce qui concerne la sous-section gang de rue, cette nouvelle fonction sera comblée par ancienneté générale par tout agent de police-jeunesse en respectant la limite territoriale. S'ajoutera un poste de superviseur offert par ancienneté au chargé de police-jeunesse en respectant la limite territoriale.

- d) **Crime généraux:** ce module est subdivisé en trois catégories:

- i) **Enquête circulation / délit de fuite:** postes occupés dans un premier temps dans chaque centre opérationnel par quatre policiers œuvrant actuellement à la section Enquêtes accidents et dans un deuxième temps occupés par huit policiers œuvrant à titre d'enquêteur circulation par ancienneté générale en respectant la limitation territoriale tout en priorisant les enquêteurs circulation des poste de quartiers 14, 25 et 33. S'ajoutera un poste de superviseur offert par ancienneté générale aux sergents œuvrant à la section Enquêtes-accidents.
- ii) **Enquête police-jeunesse:** postes offerts en priorité aux agents actuels de police-jeunesse avec une priorité d'accès pour deux ans à compter du 1er comblement. S'ajoutera un poste de superviseur offert au chargé de police-jeunesse en respectant l'ancienneté générale et les limites territoriales.
- iii) **Crimes généraux:** postes seront occupés par les sergents-détectives.

Et en support à ces modules d'enquêtes ainsi qu'aux postes de quartier, on crée le module renseignement tactique.

Analyste et agent de renseignement: agents qui sont PRMP ainsi que les agents de renseignement régionaux en respectant l'ancienneté générale et les limites territoriales.

- 5.3 Les mutations des enquêteurs se feront en respectant les limites territoriales des éventuels centres opérationnels.
- 5.4 Les enquêteurs œuvrent sur le programme de travail (21.14:35) et les horaires actuels.
- 5.5 Une patrouille nocturne composée de douze enquêteurs en provenance des C.O. sera créée. Chaque équipe sera supervisée par un lieutenant-détective. Ces équipes seront formées de volontaires, sélectionnés par ancienneté générale pour une période de six mois. Après cette période, ces enquêteurs retournent à leur C.O. d'origine. A défaut de volontaires pour remplacer ces enquêteurs, ces derniers pourront demeurer s'ils le désirent pour une ou des périodes additionnelles de six mois.

En l'absence de volontaires, le Service désigne le personnel requis par ancienneté inversée et doit faire en sorte que tout le personnel enquêteur effectue un stage de nuit pour une période maximale de 35 jours.

Les parties conviennent de réévaluer la mise sur pied de cette patrouille nocturne après la première période de six mois et elles peuvent convenir de d'autres modalités d'affectation. Les parties conviennent d'établir un programme de travail sur la base du 21.14:35 pour les enquêteurs.

- 5.6 Les périodes de vacances au niveau des enquêteurs à la Direction des enquêtes générales dans les centres opérationnels sont accordées selon un ratio 50/50,

par ancienneté générale, et en faisant en sorte que l'on retrouve en tout temps un minimum de deux enquêteurs par module. Le même principe s'applique aux enquêteurs des sections spécialisées.

- 5.7 Les policiers sont mutés au Centre opérationnel indépendamment des modules d'enquêtes. La répartition aux diverses catégories de crime se fera par les responsables.
- 5.8 Les superviseurs lieutenants-détectives des différents modules choisissent entre eux les périodes de vacances selon le ratio 50/50, par ancienneté.
- 5.9 Le superviseur aux enquêtes police-jeunesse choisit seul ses périodes de vacances ainsi que le superviseur enquête accident/délit de fuite.
- 5.10 On retrouve dans chaque module d'enquêtes un représentant des enquêteurs agissant à titre d'agent de liaison aux services aux cours.

Principe 6

Deux programmes touchant les agents de quartier solos seront mis à l'essai pour une période de 140 jours. Le comité de réorganisation est chargé de suivre l'évolution du projet et formulera les recommandations aux parties pour y donner suite s'il y a lieu. (Référé document « Programme de travail à l'essai - Agents de quartier solos »).

Ces programmes de travail seront à l'essai dans les 23 postes de quartier de la phase 1 selon les modalités établies par le comité de réorganisation.

L'horaire de douze heures actuellement en vigueur à la section Détention s'applique aux policiers affectés au soutien opérationnel.

Principe 7

Processus de sélection - Agent senior, poste de quartier et agent d'intervention senior, C.O.

Les fonctions d'agent senior dans les postes de quartier et d'agent d'intervention senior dans les C.O. sont accessibles à tous les policiers de première classe. Le candidat qui réussit l'entrevue de sélection est muté selon son choix par ancienneté.

Les fonctions qui deviendront vacantes seront accessibles à tous les policiers première classe par ancienneté générale. Ils seront invités à manifester leur intérêt pour cette fonction au moyen d'un formulaire prévu à cet effet. Les candidats qui satisfont aux exigences, lors de l'entrevue tenue au poste de quartier concerné, se verront muter à cette fonction.

Principe 8

La fonction de superviseur de quartier est accessible à tous les sergents par ancienneté générale.

Principe 9

Tous les officiers de liaison des cours municipales seront affectés dans le C.O. correspondant à leur limite territoriale et sous la responsabilité du commandant de soutien opérationnel.

Principe 10

Le Service maintient les 250 postes d'agents solos prévus au paragraphe 26.02 de la convention collective.

Le poste d'agent de quartier solo en excédent des 250 postes autorisés par la convention collective, qui est comblé par un policier qui occupait la fonction d'agent de circulation de poste de quartier ou enquêteur-circulation est aboli lorsqu'il devient vacant et remplacé par un agent de quartier.

Principe 11

Les parties peuvent convenir d'amendements de concordance et d'appellation dans la convention collective résultant de l'implantation de la Police de quartier.

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 ne pas modifier le Régime de retraite des policiers et policières de la Ville de Montréal (le « Régime ») avant le 1^{er} janvier 2012.

Les négociations visant le renouvellement de l'entente portant sur le régime de retraite des policiers et policières de la Ville de Montréal suivront la signature des textes relatifs à l'entente de mars 2007, mais dans tous les cas ne débiteront pas avant le début de l'année 2012.

À défaut par les parties d'en venir à une entente à l'occasion des négociations sur les modifications au Régime de retraite des policiers et policières de la Ville de Montréal (le « Régime »), le litige est soumis à l'arbitrage en conformité avec les dispositions du Code du travail du Québec de la même manière que s'il s'agissait d'un différend. Celles-ci s'appliquent alors en les adaptant.

Il est entendu que le Régime de retraite des policiers et policières de la Ville de Montréal (le « Régime ») de même que l'entente pouvant être conclue dans le cadre des négociations ou la sentence arbitrale 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 arbitrable 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.

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LA VILLE DE MONTRÉAL
ET
LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL INC.**

Les parties conviennent d'établir un projet-pilote dont l'objectif est de favoriser la conciliation travail/famille en introduisant le principe du travail à temps partagé. Les modalités convenues entre les parties sont les suivantes :

1. La durée du projet-pilote est d'un an;
2.
 - a) Le programme permet à deux (2) policiers de convenir avec le Service d'un partage égal de temps de travail dans la mesure où les motifs du demandeur sont d'ordre familial;
 - b) Aux fins du présent programme, le partage égal de temps de travail comprend le partage d'une semaine ou d'un cycle de travail, mais ne comprend pas le partage d'un quart de travail, le tout selon les scénarios prévus.
3. Ces deux policiers doivent en outre rencontrer les critères suivants :
 - a) pendant l'entente, ils doivent être à la même unité et sur le même groupe, soit celui du demandeur;
 - b) ils ne doivent pas être en probation ou sous observation;
 - c) ils doivent occuper la fonction d'agent de quartier, de superviseur de quartier ou de sergent-détective;
 - d) le demandeur peut être jumelé à un policier qui se prévaut des dispositions relative dans l'annexe L (banque préretraite).
4. Pendant la durée du programme, les deux (2) policiers continuent d'accumuler leur ancienneté, selon l'article XXXV.
5. Le salaire et les bénéfices qui découlent de la convention collective sont payés ou octroyés au prorata du temps travaillé pour la durée du programme.
6. Dans le cas d'un rappel en devoir, le policier absent de son travail dans le cadre du présent programme est réputé continuer de travailler selon son programme et ses heures régulières de travail.

Dans le cas d'une convocation à la cour les dispositions du paragraphe 11.08 de la convention collective s'appliquent en les adaptant.

7. L'employeur peut mettre fin à l'entente de temps partagé, lorsque l'un des deux (2) policiers devient incapable de façon permanente d'assumer sa part de l'entente et qu'il est impossible de le remplacer ou lorsque les besoins du Service l'exigent; le cas échéant l'employeur donne aux policiers un préavis de trente-cinq (35) jours.
8. Pour la durée du projet-pilote, il ne peut y avoir plus de vingt (20) ententes de temps partagé (40 policiers) en même temps. Advenant le cas où il y a plus de vingt (20) demandes, l'ancienneté du demandeur prévaut.
9. La perte de prestation qui découle des ententes de temps partagé doit être compensée en ayant recours à un policier temporaire.

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.**

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.

- 10. Dans les deux mois qui suivent la signature de la convention collective, les parties s'engagent à revoir l'Annexe R afin d'y apporter toutes les modifications qu'elles jugent pertinentes.**

À défaut d'entente entre elles, l'une ou l'autre des parties peut soumettre leur mésentente à l'arbitrage devant l'arbitre désigné en vertu de l'annexe K pour disposer du différend portant sur l'octroi d'une prime de fonctions spécialisées

L'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.

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'équipe cynophile sous réserve des dispositions contenues dans la présente entente.

1. Tâches

1.1 Les activités de l'équipe cynophile 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 maître-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'entraînement 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.

**ENTENTE INTERVENUE
ENTRE
LE SERVICE DE POLICE DE MONTRÉAL
ET
LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL**

1- Objet

- 1.00 La présente entente a pour objet la mise en vigueur de différents projets pilotes reliés à l'implantation d'un nouveau programme de travail du type 35.35:70.
- 1.01 La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

2. Dispositions d'ordre général

- 2.00 Un nouveau programme de travail du type 35.35:70 (ci-après appelé « le programme de travail 35.35:70 ») est institué dans le cadre de différents projets pilotes dont les modalités sont déterminées ci-après.
- 2.01 Les susdits projets pilotes entrent en vigueur à des dates différentes et prennent en compte différents blocs ou étapes sur lesquels les parties se sont entendues; ceux-ci sont plus amplement décrits ci-après.
- 2.02 La durée maximale des différents projets pilotes est d'une année.
- 2.03 Le premier projet pilote entre en vigueur le 29 janvier 2012, ce qui permet de l'appliquer dès le début d'un cycle de travail; il s'applique à tout policier qui travaille dans les postes de quartier mais il ne s'applique pas au policier qui est visé dans les paragraphes 2.04, 2.05, 2.06, 2.07 et 2.08.
- 2.04 Les autres projets pilotes entrent en vigueur le 7 avril 2012, ce qui permet également de les appliquer dès le début d'un cycle de travail; il s'applique à tout policier autre que celui :
 - a) qui est visé dans le premier projet pilote; ou
 - b) qui, par entente, demeure assujetti soit à un programme de travail différent, soit à un programme de travail équivalent mais qui lui est déjà applicable; ou
 - c) celui à l'égard desquels les parties n'ont pas encore convenu des modalités relatives à l'application du programme de travail 35.35:70; le cas échéant, le policier visé dans le présent sous-paragraphe c) demeure assujetti au programme de travail 21.14:35 ou au programme

de travail qui lui est applicable s'il est différent du programme de travail 21.14:35.

- 2.05 Les projets pilotes visés dans le premier alinéa du paragraphe 2.04 de la présente entente s'appliquent notamment au policier qui travaille dans les unités du Service du soutien aux opérations policières, dans les unités de la Direction, dans les unités d'enquêtes des Service à la communauté, dans les unités du Service des enquêtes spécialisées et au policier qui est membre des groupes d'intervention et des modules circulation.
- 2.06 Malgré ce qui précède, le programme de travail 21.14:35 continue également d'être applicable au policier dans certaines situations particulières, notamment lorsque le policier se voit imposer des restrictions médicales permanentes ou temporaires l'empêchant de travailler dans le cadre du programme de travail 35.35:70 ou après entente entre les parties; les parties conviennent cependant que les situations particulières visées dans le présent paragraphe s'appliquent à des cas individuels et constituent des situations à caractère exceptionnel.
- 2.07 Le policier qui, au 31 décembre 2010, est assujetti à un programme de travail du type 35.35:70 et à un horaire régulier de travail comprenant 10h brutes par jour, demeure assujetti à ce programme de travail sous réserve que son horaire régulier de travail est de 9h45 brutes par jour, comprenant une période de repas de 45 minutes.

Le présent paragraphe s'applique notamment au policier qui travaille au Centre de rédactions de rapports d'évènements, 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.

- 2.08 Le policier qui, au 31 décembre 2010, est assujetti à un programme de travail du type 14.21:35 et à un horaire régulier de travail comprenant 12h brutes par jour ou à un programme de travail du type 15.20:35 comprenant également 12h brutes de travail par jour demeure assujetti à ce programme de travail et à cet horaire sous réserve cependant que dans le cas du policier qui, à la susdite date, travaille dans les unités Soutien des centres opérationnels, celui-ci continue de bénéficier d'une période de repas d'une heure et de deux périodes de pause de 15 minutes par jour alors que dans le cas des autres policiers visés dans le présent paragraphe, ceux-ci bénéficient d'une période de repas de 90 minutes par jour.

Par « autres policiers », on entend notamment le policier qui travaille comme agent de quartier soutien, agent CCTI de même que celui qui travaille comme agent à la détention Cour Municipale.

3. Caractéristiques générales du programme 35.35:70 applicable durant la période des différents projets pilotes

- 3.00 Le programme de travail 35.35:70 comprend sur une base annuelle 182 jours de travail, diminués des congés annuels et 182 jours de congé par période de 364 jours, incluant un nombre minimum de 26 week-ends, c'est-à-dire 26 périodes de fin de semaine où le policier est en congé.

- 3.01 Le taux horaire régulier est calculé en prenant le traitement annuel du policier divisé par 1 820.
- 3.02 La prestation de travail moyenne nette du policier est fixée à 315 heures par période de 70 jours et sa prestation de travail annuelle nette est fixée à 1638 heures.
- 3.03 La journée régulière de travail du policier est fixée à 9h45 brutes, ce qui inclut une période de repas de 45 minutes.
- 3.04 La journée régulière nette de travail du policier est fixée à 9h.

4. Conditions particulières de travail relatives à l'application du programme 35.35:70 pendant la durée du premier projet pilote qui sont applicables dans les postes de quartier

- 4.00 Le présent article s'applique au policier qui occupe la fonction de lieutenant, de superviseur de quartier, d'agent de quartier senior, d'agent de quartier solo, d'agent de quartier, d'agent de quartier sécurité routière, d'agent sociocommunautaire, d'agent affecté au MAP, d'agent intervention jeunesse et d'enquêteur PDQ .
- 4.01 Le policier qui travaille 4 heures et plus dans une journée régulière de travail a droit à sa période de repas. Dans ce cas, la période de repas est portée au crédit des heures de cette journée.
- 4.02 Tout jour de congé ou jour d'absence au sens de la convention collective est calculé sur la base de la journée régulière nette de travail du policier soit 9 heures.
- 4.03 Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent au policier qui occupe la fonction de superviseur de quartier, d'agent de quartier senior, d'agent de quartier solo et d'agent de quartier :
 - a) le policier travaille selon un programme de travail prévoyant une relève de nuit fixe qui correspond à la 1^{ière} relève ou une relève en alternance jour/soir qui correspond respectivement aux 2^e et 3^e relève;
 - b) dans le cas de la relève en alternance jour/soir, le programme de travail est établi de manière à ce qu'au terme d'une période de 140 jours le policier est censé avoir travaillé un nombre égal ou quasi-égal de jours sur la relève de jour (2^{ième} relève) et sur la relève de soir (3^e relève);
 - c) les heures de début et de fin de relève sont les suivantes :
 - i. 1^{ère} relève : 21h30 à 7h15
 - ii. 2^{ème} relève : 6h30 à 16h15
 - iii. 3^{ème} relève : 15h30 à 1h15

le superviseur débute 30 minutes avant son équipe de travail.

4.04 Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent spécifiquement au policier qui occupe la fonction d'agent solo:

- a) l'agent solo travaille selon les mêmes programmes de travail et horaire de travail que ceux de son équipe de travail, sous la seule réserve que sur la 2^{ème} relève, il ne peut commencer à travailler avant 6h30 alors que sur la 3^e relève, il doit cesser de travailler au plus tard à minuit.
- b) malgré ce qui précède, le programme de travail du policier occupant la fonction d'agent de quartier solo est établi de manière à ce que par période de 70 jours, le policier puisse conserver les 6 week-ends dont il bénéficiait dans le cadre du programme de travail qui lui était applicable auparavant;
- c) sous réserve de l'alinéa 3 du sous-paragraphe b) du paragraphe 4.04 de la convention collective, sauf s'il y a entente entre le policier qui occupe la fonction d'agent de quartier solo et son commandant établissant que ce policier travaille sur une relève intermédiaire, les heures de début de relève de l'agent quartier solo sont fixées à 6h30 sur la 2^{ème} relève et à 14h15 sur la 3^{ème} relève;
- d) au terme du projet pilote, les parties se rencontrent pour discuter de l'opportunité de modifier les dispositions de l'article XXVI de la convention collective portant sur la patrouille solo, afin de les adapter aux réalités du programme de travail 35.35:70 si celui-ci est établi en permanence.

4.05 Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent au policier qui occupe la fonction de lieutenant, d'agent de quartier sécurité routière, d'agent sociocommunautaire, d'agent affecté au MAP, d'agent intervention jeunesse et d'enquêteur PDQ :

- a) le policier travaille généralement sur la 2^{ème} et sur la 3^{ème} relève;
- b) sous réserve de l'alinéa 7 du sous-paragraphe a) du paragraphe 4.00 de la convention collective, en tout temps, le lieutenant ne peut être affecté sur la 1^{ère} relève en temps régulier;
- c) les programmes de travail du policier autres que celles portant sur les caractéristiques générales du programme de travail 35.35:70 sont établis selon les besoins du Service et en fonction des modalités ci-après mentionnées :
 - 1- les heures de début de relève sont comprises entre 6h30 et 9h30 sur la 2^{ème} relève et entre 12h30 et 15h30 sur la 3^{ème} relève;
 - 2- à chaque semaine le nombre maximum d'heures nettes de travail ne peut être supérieur à 45 heures;
 - 3- un minimum de 26 week-ends;

au terme d'une période de 140 jours, le nombre d'heures nettes travaillées en excédant de 630 heures nettes est payé au taux du travail en temps supplémentaire, le cas échéant.

5. Conditions de travail particulières applicables aux policiers travaillant sur la 1^{ère} relève dans les postes de quartier

5.00 Le présent article n'est applicable qu'aux seuls policiers travaillant sur la 1^{ère} relève dans les postes de quartier.

5.01 Les postes de quartier ci-après mentionnés sont regroupés pour ne former qu'un seul poste de quartier mais à des fins opérationnelles seulement :

Pdq 1 et 5
Pdq 3 et 4
Pdq 9 et 11
Pdq 10 et 27
Pdq 12 et 20
Pdq 30 et 31
Pdq 33 et 24
Pdq 37 et 38
Pdq 42 et 46
Pdq 49 et 45

5.02 Malgré le regroupement des postes de quartier établi à des fins opérationnelles en vertu du paragraphe 5.01 de la présente entente, chacun d'entre eux maintient une équipe de travail qui lui est propre et le nombre de policiers qui la compose est établi en fonction des besoins du Service.

5.03 Le présent paragraphe s'applique dans tous les postes de quartier regroupés en vertu du paragraphe 5.01 à l'exception des postes de quartier regroupés 12 et 20, 30 et 31, 37 et 38 :

- a) la supervision des policiers doit être assurée pour chaque regroupement de postes de quartier et en tout temps, par un superviseur en devoir qui est cependant rattaché à l'équipe de l'un des deux postes de quartier ainsi regroupés, le tout sous réserve cependant que si le nombre d'agents de quartier à superviser atteint 13, la règle établie en vertu du paragraphe 23.05 de la convention collective s'applique;
- b) l'équipe du poste de quartier qui n'a pas de superviseur doit être composée d'un agent de quartier senior si au moment de la formation des équipes, il y a un agent de quartier senior qui a demandé d'être affecté sur la 1^{ère} relève dans ce poste de quartier;
- c) l'équipe du poste de quartier ayant un superviseur peut également être composée d'un agent de quartier senior si, au moment de la formation des

équipes, il y a un agent de quartier senior qui a demandé d'être affecté sur la 1^{ère} relève dans ce poste de quartier;

- d) lorsque le superviseur est absent, il est remplacé, selon la règle de l'ancienneté, par un agent de quartier senior agissant en fonction supérieure qui est en devoir dans l'une ou l'autre des équipes des deux postes de quartier; s'il n'y a pas d'agent de quartier senior en devoir, le superviseur est remplacé, selon les règles applicables de la convention collective, par un agent de quartier de l'une ou l'autre des équipes des deux postes de quartier;
- e) sous réserve du paragraphe 7.04 de la présente entente, dans tous les cas où dans l'équipe du poste de quartier sans superviseur il n'y a pas d'agent de quartier senior, un agent de quartier supplémentaire complète l'effectif de cette équipe en remplacement de l'agent de quartier senior;
- f) le superviseur en devoir ou son remplaçant est chargé de la supervision des deux territoires ainsi jumelés.

5.04 Le présent paragraphe s'applique dans les postes de quartier regroupés 12 et 20, 30 et 31 et 37 et 38 :

- a) sauf si le nombre d'agents de quartier à superviser est inférieur à 13, auquel cas le sous-paragraphe a) du paragraphe 5.03 de la présente entente s'applique en l'adaptant, la supervision des policiers doit être assurée pour chaque regroupement et en tout temps, par deux superviseurs en devoir qui sont tous deux rattachés à l'équipe des postes de quartier 20, 30 et 38;
- b) l'équipe du poste de quartier qui n'a pas de superviseur est composée d'au moins un agent de quartier senior si au moment de la formation des équipes, il y a un agent de quartier senior qui a demandé d'être affecté sur la 1^{ère} relève dans ce poste de quartier;
- c) l'équipe du poste de quartier ayant un superviseur peut également être composée d'un agent de quartier senior si, au moment de la formation des équipes, il y a un agent de quartier senior qui a demandé d'être affecté sur la 1^{ère} relève dans ce poste de quartier;
- d) en cas d'absence de l'un ou des deux superviseurs, celui-ci ou ceux-ci selon le cas, sont remplacés, selon la règle de l'ancienneté, par un ou deux agents de quartier senior agissant en fonction supérieure qui sont en devoir dans l'une ou l'autre des équipes des deux postes de quartier;
- e) lorsqu'un superviseur ne peut être remplacé par un agent de quartier senior, soit parce qu'il n'y en a pas qui sont en devoir, soit parce que leur nombre est insuffisant pour permettre le remplacement des deux superviseurs qui sont absents, le superviseur est alors remplacé, selon les règles applicables de la convention collective, par un agent de quartier agissant en fonction supérieure de l'une ou l'autre des équipes des deux postes de quartier;

- f) sous réserve du paragraphe 7.04 de la présente entente, dans tous les cas où dans l'équipe du poste de quartier sans superviseur, il n'y a pas d'agent de quartier senior, un agent de quartier supplémentaire complète l'effectif de cette équipe en remplacement de l'agent de quartier senior;
- g) les superviseurs en devoir ou leur remplaçant sont chargés de la supervision des deux territoires ainsi jumelés.

5.05 Le superviseur de quartier qui se trouve en excédent des besoins du Service dans un poste de quartier a priorité pour être relocalisé par ancienneté, avant la mutation générale visée dans le paragraphe 7.02 de la présente entente, là où des postes de travail sont disponibles dans cette fonction dans un poste de quartier, le tout sous réserve de son droit de retour dans son unité d'origine à l'intérieur d'une période de deux ans. Le cas échéant, les dispositions de l'article 7 de la convention collective portant sur le droit de retour s'appliquent en les adaptant.

6. Conditions particulières de travail relatives au congé des Fêtes 2012-2013 applicables dans tous les postes de quartier

6.00 Le présent article est applicable au policier qui occupe les fonctions de superviseur de quartier, d'agent de quartier senior, d'agent de quartier solo, d'agent de quartier, d'agent sociocommunautaire, l'agent de sécurité routière et au policier qui est affecté sur un MAP.

6.01 À l'égard des policiers travaillant sur la relève de nuit fixe (1^{ière} relève) dans l'un des postes de quartier regroupé, aux fins du congé des fêtes 2012-2013, le choix permettant d'être en congé soit à Noël soit au Jour de l'An pendant une période maximale de 7 jours consécutifs, est fait par ancienneté parmi les policiers des postes de quartier regroupés de la même manière que s'ils ne formaient qu'une seule équipe, dans l'ordre et de la façon ci-après mentionnée :

- a) entre les superviseurs de quartier et les agents de quartier senior;
- b) entre les agents de quartier.

À l'égard des policiers travaillant sur la relève de nuit fixe (1^{ière} relève), dans l'un des postes de quartier qui ne fait pas l'objet d'un regroupement, aux fins du congé des fêtes 2012-2013, le choix permettant d'être en congé soit à Noël soit au Jour de l'An pendant une période maximale de 7 jours consécutifs, est fait par ancienneté parmi les policiers dans l'ordre et de la façon ci-après mentionnée :

- a) entre les superviseurs de quartier et les agents de quartier senior;
- b) entre les agents de quartier.

Les policiers travaillant sur la 1^{ère} relève peuvent toutefois choisir de maintenir leur programme de travail et ainsi renoncer à l'application du paragraphe 19.03 de la convention collective; ce choix s'exerce selon la règle de l'unanimité, de la

même manière que si les policiers ne formaient qu'une seule équipe dans les postes de quartier regroupés.

- 6.02 Dans les postes de quartier non regroupés et à l'égard des policiers ci-après mentionnés, le choix permettant d'être en congé soit à Noël soit au Jour de l'An aux fins du congé des Fêtes 2012-2013, pendant une période maximale de 7 jours consécutifs, est fait par ancienneté dans l'ordre et de la façon ci-après mentionnée :
- a) entre les superviseurs de quartier et les agents de quartier senior travaillant sur la relève en alternance jour/soir (2^e et 3^e relève);
 - b) entre les superviseurs de quartier et les agents de quartier senior travaillant sur la 1^{ère} relève dans les postes de quartier non regroupés ;
 - c) entre les agents de quartier et les agents de quartier solos travaillant sur la relève en alternance jour/soir (2^e et 3^e relève), les agents sociocommunautaires, les agents de quartier sécurité routière et, le cas échéant, les policiers qui sont affectés sur un MAP, lesquels ne forment qu'un seul groupe aux fins du présent paragraphe;
 - d) entre les agents de quartier travaillant sur la relève de nuit fixe (1^{ère} relève).
- 6.03 Au besoin, le Service affecte des policiers auxiliaires afin de compléter les différentes équipes de travail. Ces policiers ont cependant droit à l'un des deux congés des Fêtes pendant une période maximale de 7 jours consécutifs.
- 6.04 Les programmes et heures de travail du policier lui sont communiqués le 1^{er} décembre ou le vendredi précédant cette date si le 1^{er} décembre est un samedi ou un dimanche.
- 6.05 Les dispositions du paragraphe 19.03 de la convention collective qui ne sont pas incompatibles avec la présente entente s'appliquent et en font partie intégrante comme si elles étaient récitées au long.

7- Étapes et échéances relatives à l'implantation du programme de travail 35.35:70 dans le cadre du premier projet pilote

- 7.00 L'implantation du premier projet pilote se déroule par étapes et les échéances pour chacune d'entre elles sont prévues dans le tableau intitulé « Séquences » joint à la présente entente pour en faire partie intégrante.
- 7.01 Le présent paragraphe détermine les modalités applicables à la **première étape** :
- a) la première étape se rapporte au choix de la relève et au choix du programme;
 - b) dans chaque poste de quartier, le policier occupant la fonction de superviseur de quartier, d'agent de quartier senior et d'agent de quartier de même que l'agent de quartier solo et l'agent de quartier sécurité routière,

lorsque dans le cas du policier occupant l'une ou l'autre de ces deux fonctions, celui-ci demande d'être muté comme agent de quartier si son choix de relève est retenu, exprime son choix entre continuer de travailler sur son équipe de travail sur la relève en alternance jour/soir (2^e et 3^e relève) ou de travailler au sein d'une équipe sur la relève de nuit fixe (1^{ière} relève) de son poste de quartier;

- c) l'agent de quartier solo et l'agent de quartier sécurité routière dont le choix de travailler soit sur la relève de nuit fixe (1^{ère} relève) soit sur la relève en alternance jour/soir comme agent de quartier est retenu est automatiquement muté agent de quartier dans son poste de quartier;
- d) la règle de l'ancienneté s'applique lorsque le nombre de policiers qui choisit de travailler sur la relève de nuit fixe est supérieur à l'effectif déterminé par le Service;
- e) à l'occasion de l'exercice du choix de la relève, l'équipe sur la relève fixe de nuit (1^{ière}) d'un poste de quartier est formée de la manière suivante en fonction de l'effectif déterminé par le Service :
 - 1) d'abord par l'agent de quartier senior qui a exprimé son choix de travailler au sein d'une équipe de son poste de quartier sur cette relève et dans le cas particulier des postes de quartier regroupés, dans le poste de quartier où il n'y a pas de superviseur;
 - 2) ensuite, par les agents de quartier qui ont exprimé le choix de faire partie d'une équipe de leur poste de quartier sur cette relève;
 - 3) s'il y a des équipes sur la relève fixe de nuit qui demeurent sans agent de quartier senior, un agent de quartier supplémentaire complète l'effectif de cette équipe en remplacement de l'agent de quartier senior;
 - 4) si un poste qui devient vacant au cours de l'année sur cette équipe est comblé par le Service, la priorité est accordée un agent de quartier senior qui en a fait la demande;
- f) toute demande de mutation faite par un policier occupant la fonction de superviseur de quartier, d'agent de quartier senior et d'agent de quartier dont le choix de travailler sur la relève de nuit fixe est retenu, de même que par un agent de quartier solo ou un agent de quartier sécurité routière dont le choix de travailler sur la relève de nuit fixe est également retenu, est annulée et il ne peut présenter une demande de mutation lors de la mutation générale prévue dans la deuxième étape; cette disposition ne s'applique pas si la demande de mutation vise une fonction autre que celle de superviseur de quartier, d'agent de quartier, d'agent de quartier senior, d'agent de quartier solo et d'agent de quartier sécurité routière.
- g) en plus du choix de leur relève, le policier occupant la fonction de superviseur de quartier, d'agent de quartier senior, d'agent de quartier, d'agent de quartier solo et d'agent de quartier sécurité routière exprime également son

choix sur le programme applicable parmi les programmes convenus entre les parties.

- h) toutefois seul le choix du policier qui est affecté sur la relève de nuit fixe au terme des étapes prévues dans le présent article est considéré aux fins de déterminer le programme applicable sur cette relève.
- i) de la même façon, seul le choix du policier affecté sur la relève en alternance jour/soir (2^e et 3^e relève) au terme des étapes prévues dans le présent article est considéré aux fins de déterminer le programme applicable sur cette relève.
- j) sur chacune des relèves, lorsque l'un des programmes soumis au choix des policiers obtient, à l'échelle de l'ensemble des postes de quartier, la préférence dans une proportion de 75% ou plus, seul ce programme est implanté dans le cadre du projet pilote et celui-ci s'applique à tous les policiers concernés sur leur relève respective.
- k) lorsque l'un des programmes n'a pas obtenu la préférence dans une proportion de 75% en application du sous-paragraphe j) du présent paragraphe, dans chaque service à la communauté, le programme applicable est celui qui obtient le plus fort pourcentage d'appui au sein de ce service.
- l) des démarches raisonnables sont effectuées pour rejoindre tous les policiers absents afin de leur permettre d'exprimer leur choix. Le policier qui n'a pu être rejoint est réputé avoir choisi la relève en alternance jour/soir à moins que préalablement à son absence, le policier concerné n'ait eu l'occasion de faire valoir son choix par écrit à son officier commandant, auquel cas, c'est l'expression de son choix qui prévaut.

7.02 Le présent paragraphe détermine les modalités applicables à la **deuxième étape** :

- a) la deuxième étape est constituée de la mutation générale; cette mutation a lieu à la date fixée dans le tableau intitulé « Séquences »;
- b) à cette occasion, le policier a l'occasion d'exprimer son choix d'unité en indiquant la relève désirée;
- c) le Service comble en premier lieu les postes vacants d'agent de quartier senior et d'agent de quartier sur la 1^{ère} relève et par la suite les autres postes vacants. Cet exercice est effectué en appliquant la règle de l'ancienneté;
- d) il n'y a aucune autre mutation générale pendant la durée du projet pilote avant la tenue d'une mutation générale qui a lieu *le 24 septembre 2012*.

7.03 Le présent paragraphe détermine les modalités applicables à la **troisième étape** :

- a) la troisième étape se rapporte au choix d'unités et de relève à l'égard des agents de quartier qui doivent être réaffectés et au balancement des équipes;

- b) une fois la mutation générale complétée, le Service rend disponible la liste des postes à combler en indiquant la relève de travail, de même que les effectifs en surplus par unité. Les policiers qui sont en surplus dans une unité, ont alors l'occasion d'effectuer des choix d'unité et de relève aux fins d'y être réaffectés par ancienneté mais ils conservent un droit de retour dans leur unité d'origine à l'intérieur d'une période de deux ans. Les dispositions de l'article 7 de la convention collective portant sur le droit de retour s'applique en les adaptant;
 - c) une fois que la réaffectation prévue dans le sous-paragraphe b) du présent paragraphe est complétée, le Service procède aux balancements d'équipes qu'il juge nécessaire.
- 7.04 Au terme des étapes précédentes et sans égard à la cause, si une équipe sur la relève de nuit fixe se trouve sans agent de quartier senior et qu'au cours de l'année un poste qui devient vacant est comblé par le Service, la priorité est accordée à un agent de quartier senior qui en fait la demande.
- 7.05 Le présent paragraphe détermine les modalités applicables à la quatrième étape :
- a) la quatrième étape se rapporte au choix du congé annuel 2012;
 - b) le policier exprime selon les pratiques habituelles son choix pour le congé annuel 2012;
 - c) tout jour de congé pris durant la période du 1^{er} au 28 janvier par un policier à qui le projet pilote s'applique et qui travaille dans les postes de quartier, est calculé en fonction de la valeur d'une journée qui lui est attribuée selon le programme de travail 21-14-35 alors qu'à compter du 29 janvier 2012, tout jour de congé est calculé selon la valeur qui lui est attribué dans le cadre du programme de travail 35.35:70;
 - d) le résultat relatif au choix du congé annuel est annoncé par le Service à la date déterminée dans le tableau « intitulé « Séquences ».
- 7.06 Les dispositions du présent paragraphe déterminent les modalités applicables à la cinquième étape :
- a) la cinquième étape se rapporte au choix relatif au congé des Fêtes 2011-2012;
 - b) le choix relatif au congé des fêtes 2011-2012 est déterminé selon les dispositions de la convention collective et selon les règles applicables dans le cadre du programme 21.14:35;
 - c) le résultat relatif au choix du congé des Fêtes est annoncé par le Service à la date déterminée dans le tableau « intitulé « Séquences ».

8- Constitution d'un Comité paritaire

- 8.00 Un comité paritaire est constitué aux fins de l'application de la présente entente et du suivi des deux susdits projets pilote; le nombre des membres de ce comité est déterminé par les parties et chacune d'entre elles désigne le membre qui la représente au sein de ce comité; de la même manière, chaque partie désigne un représentant qui agit comme responsable et à qui revient la responsabilité de fixer les rencontres et d'agir comme porte parole en dehors des rencontres; le comité paritaire commence ses travaux dès sa constitution et il a pour mandat :
- a) de suivre l'évolution des différents projets pilotes;
 - b) d'apporter les ajustements nécessaires le cas échéant;
 - c) d'analyser les impacts de l'implantation du programme de travail 35.35:70;
 - d) de procéder à des consultations ou à des sondages auprès des policiers et des policières en cours d'année ou à la fin des différents projets pilotes et de déterminer les modalités relatives à ces consultations;
 - e) de soumettre ses recommandations communes ou distinctes aux parties, au terme des différents projets pilote, concernant le remplacement en permanence du programme de travail 21.14:35 par le programme de travail 35.35:70 et le cas échéant, son application à l'échelle du Service ou dans certaines unités.

9- Dispositions particulières

- 9.00 Pendant la durée du projet pilote, le policier peut exprimer son intention de changer d'équipe en avisant par écrit son officier commandant.
- 9.01 Étant donné qu'en vertu du programme de travail 35.35:70, il y a 2 équipes sur la 1^{ère} relève (équipes 1 et 2) et 4 équipes sur les 2^{ème} et 3^{ème} relève (les équipes 3, 4, 5 et 6), le Service s'engage à faire tous les efforts nécessaires pour que la répartition des policiers sur les équipes nouvellement créées se fasse en maintenant les policiers au sein de leur équipe habituelle.
- 9.02 Au terme des étapes menant à la formation des équipes sur la relève de nuit fixe (1^{ère} relève), un minimum de 50% des postes d'agents de quartier qui sont vacants sur cette relève sont comblés des constables auxiliaires permanents si ces postes vacants ne peuvent être comblés par des policiers permanents.
- 9.03 Les parties négocient comme elles l'ont fait dans le cadre du premier projet pilote, les conditions applicables aux autres projets pilotes de même que les étapes à franchir avant que celui-ci n'entre en vigueur.
- 9.04 L'ensemble des dispositions de la convention collective qui ne sont pas incompatibles avec la présente entente s'appliquent aux policiers visés par le contenu de la présente.

10- Caractère permanent du programme 35.35:70 et modifications à la convention collective

10.00 Au terme des projets pilotes, si les parties s'entendent pour que le programme de travail 35.35:70 devienne permanent, elles conviennent également de remplacer les articles 4 et 5 de la convention collective et d'actualiser les autres dispositions de la convention collective afin de les rendre conformes audit programme de travail.

11- Date d'entrée en vigueur de la présente entente

11.00 La présente entente entre en vigueur le jour de sa signature.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE __ ième JOUR DU MOIS D'OCTOBRE 2011

**LE SERVICE DE POLICE DE
MONTRÉAL**

**LA FRATERNITÉ DES POLICIERS
ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL**