

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

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

et

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

**pour la période du
1^{er} mai 2002 au 31 décembre 2006**

INDEX PAR ORDRE DES ARTICLES

ARTICLE		PAGE
I	<u>Juridiction</u>	1.1
II	<u>Grades et salaires</u>	2.1 @ 2.5
III	<u>Boni d'ancienneté</u>	3.1
IV	<u>Programme et heures de travail</u>	4.1 @ 4.4
V	<u>Période de repas</u>	5.1
VI	<u>Changement de relève</u>	6.1
VII	<u>Mutation</u>	7.1 @ 7.4
VIII	<u>Assignment</u>	8.1 @ 8.2
IX	<u>Alternance du policier travaillant sur trois relèves</u>	9.1
X	<u>Temps supplémentaire</u>	10.1 @ 10.4
XI	<u>Temps à la cour</u>	11.1 @ 11.4
XII	<u>Urgence</u>	12.1
XIII	<u>Formation professionnelle et cours</u>	13.1
XIV	<u>Allocation de déboursés</u>	14.1
XV	<u>Congés sociaux</u>	15.1 @ 15.2
XVI	<u>Absences autorisées</u>	16.1 @ 16.3
XVII	<u>Vacances et congés fériés</u>	17.1 @ 17.6

ARTICLE		PAGE
XVIII	<u>Indemnité au décès et assurance-groupe</u>	18.1
XIX	<u>Congés hebdomadaires</u>	19.1 @ 19.5
XX	<u>Accident de travail et maladie professionnelle</u>	20.1 @ 20.5
XXI	<u>Salaire en cas de maladie</u>	21.1 @ 21.7
XXII	<u>Jour de paie</u>	22.1 @ 22.2
XXIII	<u>Postes vacants - nouvelles fonctions fonctions supérieures</u>	23.1 @ 23.2
XXIV	<u>Promotions</u>	24.1 @ 24.5
XXV	<u>Lieu de résidence</u>	25.1
XXVI	<u>Assistance judiciaire et protection</u>	26.1 @ 26.4
XXVII	<u>Griefs</u>	27.1 @ 27.7
XXVIII	<u>Politique</u>	28.1
XXIX	<u>Avis de la Fraternité</u>	29.1
XXX	<u>Cotisation syndicale</u>	30.1
XXXI	<u>Coopération et rencontres</u>	31.1
XXXII	<u>Indemnité vestimentaire</u>	32.1 @ 32.2
XXXIII	<u>Uniformes et équipement</u>	33.1 @ 33.4
XXXIV	<u>Identification</u>	34.1
XXXV	<u>Ancienneté</u>	35.1 @ 35.3

ARTICLE		PAGE
XXXVI	<u>Congé de maternité</u>	36.1 @ 36.6
XXXVII	<u>Comité paritaire tâches et fonctions</u>	37.1
XXXVIII	<u>Comité de sécurité - santé</u>	38.1 @ 38.2
XXXIX	<u>Programme d'aide aux policiers et policières</u>	39.1 @ 39.3
XL	<u>Durée de la convention</u>	40.1
	<u>ANNEXES B à R incl.</u>	B.1 @ R.2

INDEX PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE**PAGE**

<u>Absences autorisées</u>	16.1 @ 16.3
<u>Accident de travail et maladie professionnelle</u>	20.1 @ 20.5
<u>Allocation de déboursés</u>	14.1
<u>Alternance du policier travaillant sur 3 relèves</u>	9.1
<u>Ancienneté</u>	35.1 @ 35.3
<u>Annexes B à R incl.</u>	B.1 @ R.2
<u>Assignment</u>	8.1 @ 8.2
<u>Assistance judiciaire et protection</u>	26.1 @ 26.4
<u>Avis de la Fraternité</u>	29.1
<u>Boni d'ancienneté</u>	3.1
<u>Changement de relève</u>	6.1
<u>Comité de sécurité - santé</u>	38.1 @ 38.2
<u>Comité paritaire tâches et fonctions</u>	37.1
<u>Congé de maternité</u>	36.1 @ 36.6
<u>Congés hebdomadaires</u>	19.1 @ 19.5
<u>Congés sociaux</u>	15.1 @ 15.2
<u>Coopération et rencontres</u>	31.1
<u>Cotisation syndicale</u>	30.1
<u>Durée de la convention</u>	40.1
<u>Formation professionnelle et cours</u>	13.1
<u>Grades et salaires</u>	2.1 @ 2.5

ALPHABÉTIQUE**PAGE**

<u>Griefs</u>	27.1 @ 27.6
<u>Identification</u>	34.1
<u>Indemnité au décès et assurance-groupe</u>	18.1
<u>Indemnité vestimentaire</u>	32.1 @ 32.2
<u>Jour de paie</u>	22.1 @ 22.2
<u>Juridiction</u>	1.1
<u>Lieu de résidence</u>	25.1
<u>Mutation</u>	7.1 @ 7.4
<u>Période de repas</u>	5.1
<u>Politique</u>	28.1
<u>Postes vacants - nouvelles fonctions fonctions supérieures</u>	23.1 @ 23.2
<u>Programme d'aide aux policiers et policières</u>	39.1 @ 39.3
<u>Programme et heures de travail</u>	4.1 @ 4.4
<u>Promotions</u>	24.1 @ 24.5
<u>Salaire en cas de maladie</u>	21.1 @ 21.7
<u>Temps à la cour</u>	11.1 @ 11.4
<u>Temps supplémentaire</u>	10.1 @ 10.4
<u>Uniformes et équipement</u>	33.1 @ 33.4
<u>Urgence</u>	12.1
<u>Vacances et congés fériés</u>	17.1 @ 17.6

ARTICLE I JURIDICTION

1.00 La **Fraternité des policiers et policières de Montréal Inc.** 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 temporaire ou permanent et tout officier, de sexe féminin ou masculin, du **Service de police de la Ville de Montréal**, assujettis à l'accréditation détenue par la **Fraternité des policiers et policières de Montréal Inc.** (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} mai 2002 et jusqu'au 30 septembre 2003**, les échelles de salaire des policiers sont les suivantes :

Capitaine et capitaine-détective	82 682 \$
Lieutenant et lieutenant-détective	75 855 \$
Sergent coach	74 578 \$
Sergent superviseur de quartier	72 406 \$
Sergent et sergent-détective	68 959 \$
Agent senior - poste de quartier, intervention, soutien, technique, filature	63 990 \$
Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	62 126 \$
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	53 729 \$
Constable 3 ^e classe, après 48 mois	48 414 \$
Constable 4 ^e classe, après 36 mois	43 102 \$
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	38 208 \$
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	33 132 \$
Constable à l'embauche	29 925 \$
Constable temporaire	26 377 \$

2.02 À compter du **1^{er} octobre 2003** et jusqu'au **31 décembre 2003**, les échelles de salaire des policiers sont les suivantes :

Capitaine et capitaine-détective	82 682 \$
Lieutenant et lieutenant-détective	75 855 \$
Sergent coach	74 578 \$
Sergent superviseur de quartier	72 406 \$
Sergent et sergent-détective	68 959 \$
Agent senior - poste de quartier, intervention, soutien, technique, filature	63 990 \$
Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	62 126 \$
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	55 913 \$
Constable 3 ^e classe, après 48 mois	51 565 \$
Constable 4 ^e classe, après 36 mois	45 973 \$
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	41 003 \$
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	36 654 \$
Constable à l'embauche	32 927 \$
Constable temporaire	26 377 \$

2.03 À compter du **1^{er} janvier 2004** et jusqu'au **31 décembre 2004**, les échelles de salaire des policiers sont les suivantes :

Capitaine et capitaine-détective	84 336 \$
Lieutenant et lieutenant-détective	77 372 \$
Sergent coach	76 070 \$
Sergent superviseur de quartier	73 854 \$
Sergent et sergent-détective	70 338 \$
Agent senior - poste de quartier, intervention, soutien, technique, filature	65 270 \$
Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	63 369 \$
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	57 032 \$
Constable 3 ^e classe, après 48 mois	52 596 \$
Constable 4 ^e classe, après 36 mois	46 893 \$
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	41 823 \$
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	37 387 \$
Constable à l'embauche	33 585 \$
Constable temporaire	26 905 \$

2.04 À compter du **1^{er} janvier 2005** et jusqu'au **31 décembre 2005**, les échelles de salaire des policiers sont les suivantes :

Capitaine et capitaine-détective	86 444 \$
Lieutenant et lieutenant-détective	79 306 \$
Sergent coach	77 971 \$
Sergent superviseur de quartier	75 700 \$
Sergent et sergent-détective	72 097 \$
Agent senior - poste de quartier, intervention, soutien, technique, filature	66 902 \$
Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	64 953 \$
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	58 457 \$
Constable 3 ^e classe, après 48 mois	53 911 \$
Constable 4 ^e classe, après 36 mois	48 065 \$
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	42 869 \$
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	38 322 \$
Constable à l'embauche	34 425 \$
Constable temporaire	27 577 \$

2.05 À compter du **1^{er} janvier 2006** et jusqu'au **31 décembre 2006**, les échelles de salaire des policiers sont les suivantes :

Capitaine et capitaine-détective	88 605 \$
Lieutenant et lieutenant-détective	81 289 \$
Sergent coach	79 921 \$
Sergent superviseur de quartier	77 593 \$
Sergent et sergent-détective	73 899 \$
Agent senior - poste de quartier, intervention, soutien, technique, filature	68 574 \$
Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	66 577 \$
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	59 919 \$
Constable 3 ^e classe, après 48 mois	55 259 \$
Constable 4 ^e classe, après 36 mois	49 267 \$
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	43 941 \$
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	39 280 \$
Constable à l'embauche	35 286 \$
Constable temporaire	28 267 \$

INDEXATION

Pour l'année 2006

À compter du 1^{er} janvier 2006, les salaires prévus à l'article II de la convention collective sont majorés selon l'indice des prix à la consommation pour la Ville de Montréal (IPC Montréal) selon les conditions suivantes :

Si le pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour la Ville de Montréal calculé selon la formule qui suit et en utilisant la moyenne arithmétique des indices mensuels des prix à la consommation publiés par Statistique Canada pour la Ville de Montréal, pour le mois de janvier à décembre inclusivement pour l'année 2006 (IPC 2006) par rapport à la même moyenne des mois de janvier à décembre inclusivement pour l'année 2005 (IPC 2005) est supérieure à deux point cinq pour cent (2.5 %), ce pourcentage, sans excéder toutefois un maximum de trois pour cent (3 %) est utilisé pour établir le taux d'augmentation de salaire prévu à l'article II de la convention collective pour l'année 2006.

Le pourcentage d'augmentation de l'IPC est calculé selon la formule suivante :

$$\frac{(\text{IPC 2006}) - \text{IPC 2005}}{\text{IPC 2005}} \times 100 =$$

Indice de base 1992 = 100.

Le cas échéant, les ajustements des taux de salaires sont effectués dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la publication des IPC pour l'année 2006 et sont rétroactifs à compter du 1^{er} janvier 2006. Le versement est effectué dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent cette publication.

Advenant que Statistique Canada modifie la base de compilation ou de publication des indices des prix à la consommation pour la région de Montréal, les indices révisés qui seront publiés servent de base aux calculs de la croissance prévue à l'alinéa ci-dessus.

- 2.06 Une prime équivalente à 2.5 % (**3 % à compter du 1^{er} juillet 2006**) ou à 3.5 % (**4 % à compter du 1^{er} janvier 2003**) du salaire du constable première classe est payée au policier pour chaque heure ou partie d'heure travaillée en temps régulier respectivement sur la troisième ou la première relève. Le policier qui remet du temps anticipé a droit à la prime de relève.

Le salaire horaire pour fins de calcul de la prime est établi en divisant le salaire annuel par 1 820.

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

- 2.07 Le sergent superviseur de quartier dans l'impossibilité d'exercer sa fonction en permanence à cause d'une maladie ou d'une lésion professionnelle, 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» au 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 d'intervention senior, l'agent soutien senior, l'agent technique senior et l'agent de filature senior 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, 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.

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 BONI D'ANCIENNETÉ

3.00 **À compter du 1er mai 2002, jusqu'au 31 décembre 2002**, un boni d'ancienneté incorporé à son salaire annuel auquel il est ajouté pour fins de calcul de tous ses bénéfices, est payé au policier selon l'échelle ci-après, sur la base du salaire annuel du constable première classe.

Après 5 ans de service :	0,20%
Après 10 ans de service :	0,40%
Après 15 ans de service :	0,60%
Après 20 ans de service :	0,80%
Après 25 ans de service :	1,00%
Après 30 ans de service :	1,20%
Après 35 ans de service :	1,40%

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

Pour fins de la présente convention, le traitement du policier est constitué du salaire annuel majoré du boni d'ancienneté auquel il a droit.

Le boni d'ancienneté établi en vertu du présent article est payable du 1^{er} janvier 2003 jusqu'au 31 décembre 2003, à tout policier faisant partie des contingents du 10 février et du 28 avril 1997, de la même manière que si cette disposition avait continué d'être en vigueur à leur endroit au cours de l'année 2003.

3.01 **À compter du 1^{er} janvier 2003**, un boni d'ancienneté incorporé à son salaire annuel auquel il est ajouté pour fins de calcul de tous ses bénéfices, est payé au policier selon l'échelle ci-après (selon son grade ou sa classe) :

	03/01/01	03/07/01	03/12/01
Après 7 ans de service :	1.4 %	2.4 %	3 %
Après 10 ans de service :	1.6 %	2.6 %	3.2 %
Après 15 ans de service :	1.8 %	2.8 %	3.4 %
Après 20 ans de service :	2 %	3 %	3.6 %
Après 25 ans de service :	2.2 %	3.2 %	3.8 %
Après 30 ans de service :	2.4 %	3.4 %	4 %

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

Pour fins de la présente convention, le traitement du policier est constitué du salaire annuel majoré du boni d'ancienneté auquel il a droit.

ARTICLE IV PROGRAMME ET HEURES DE TRAVAIL

- 4.00 a) Le policier mentionné aux alinéas 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 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 à l'annexe "A". 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.

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.

Le capitaine et le capitaine-détective ne travaillent pas sur la première relève.

- 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.

- d) Le policier alternant sur les trois relèves et assujetti au programme 21.14.35, peut être requis de changer de groupe de travail suite à un avis de 15 jours. Le changement de groupe peut être effectué avec un délai moindre après entente entre le policier et son officier commandant.

- 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 et celle du policier travaillant 8 heures 30 et plus par jour est réputée être de 8 heures 30 pour les fins d'application de la convention collective.

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.

Pour les besoins du Service, le Directeur peut créer, après un avis de 15 jours, les relèves intermédiaires nécessaires.

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 aux 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.

- c) **Les heures de début et de fin de relève des superviseurs d'intervention et des sergents superviseurs de quartier alternant sur les trois relèves sont les suivantes :**

Groupe A

1^{re} relève : 22 h 30 à 7 h 00
 2^e relève : 6 h 30 à 15 h 00
 3^e relève : 14 h 30 à 23 h 00

Groupe B

1^{re} relève : 23 h 00 à 7 h 30
 2^e relève : 7 h 00 à 15 h 30
 3^e relève : 15 h 00 à 23 h 30

- 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 au paragraphe 4.04.

- b) Ces relèves doivent rencontrer les conditions suivantes :
1. Les journées de congé hebdomadaire varient entre deux et six jours consécutifs;
 2. Le nombre de journées de travail consécutives sans journée de congé ne dépasse pas sept;
 3. La relève spéciale est d'une durée de 35 jours ou plus;
 4. Le nombre de fins de semaine de congé est de deux au minimum, par période de 35 jours;
 5. Les journées consécutives de travail débutent à la même heure sauf après entente intervenue conformément et aux conditions prévues à l'alinéa 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 pertinentes à l'alinéa b) ci-dessus sont communiquées dès la fin de l'opération.

Si 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 21.14:35, le tout sous réserve de l'article VI.

ARTICLE V PÉRIODE DE REPAS

- 5.00 A l'exception de l'agent de croisée et sous réserve du troisième sous-alinéa de l'alinéa 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 Le policier travaillant en temps supplémentaire pour une période de quatre heures et plus a droit à une période de repas payée et pour le temps prévu au paragraphe 5.00.
- 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.

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 à l'alinéa 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 présent paragraphe, le Service peut procéder à la tenue d'un processus annuel de sélection dans le cas des fonctions et unités suivantes :

- Agents doubles
- Agressions sexuelles
- Canine
- Cavalerie
- Motards
- Surveillance physique
- Tactique
- Technique

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 de l'Employeur 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 CUM.

À défaut d'entente au sein du comité, la décision appartient à l'Employeur 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 l'Employeur 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, l'Employeur ne peut exiger que le policier se soumette à une entrevue.

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: Anti-gang, Liaison-sécurité, Moralité, Renseignements, Stupéfiants, Surveillance physique, Surveillance électronique, Technique, Communications (module Relations publiques), agent recruteur section Sélection et évaluation et au module Enquêtes internes.

Le principe de l'ancienneté s'applique à 50% des mutations, en alternance, aux sections Homicides, Vols qualifiés, Incendies criminels, Vols de véhicules moteurs, Fraudes, Agressions sexuelles, Moralité, alcool, stupéfiants des centres opérationnels.

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.

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 :

- a) Le policier nouvellement embauché ne peut exiger d'être muté avant d'avoir complété sa période de probation;
- b) Le policier nouvellement promu ne peut exiger d'être muté plus d'une fois avant d'avoir complété sa période de probation;
- c) 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 l'Employeur 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 l'Employeur 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, l'Employeur 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.

- b) 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, Vols qualifiés, Homicides, Fraudes, Vols de véhicules moteurs, Incendies criminels, Anti-gang, 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.

- c) 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.

- d) 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.

Dès que l'ensemble de la durée des assignations faites à une fonction atteint 120 jours ouvrables l'Employeur 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.

L'Employeur fournit mensuellement à la **Fraternité des policiers et policières de Montréal Inc.** la liste des assignations dans les différentes unités du Service.

Le policier ayant des restrictions médicales peut, par exception, être assigné pour une période dépassant 80 jours ouvrables.

L'Employeur 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.

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 dépassant les heures régulières dans une journée telles qu'établies à l'alinéa b) du paragraphe 4.00 et au 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.

- 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 l'Employeur 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.
 - 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 Communauté urbaine 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 Communauté urbaine 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 L'Employeur 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 et le jour de la fête de Dollard.

- 10.07 a) Le policier d'une section ou le policier affecté aux enquêtes criminelles dans un module d'enquêtes du centre opérationnel, 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) L'alinéa a) ne s'applique pas dans le cas où le policier est effectivement rappelé au travail durant le temps en disponibilité.
- c) Le policier visé à l'alinéa a) 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.

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 débite 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 avec un maximum de 7.5 heures. 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 débite 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 avec un maximum de 7.5 heures. 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 :

- 2) à témoigner, par suite d'actes résultant de l'exercice de ses fonctions comme policier ou agent de la paix;
- 3) au bureau des réclamations ou au Contentieux de la Communauté urbaine de Montréal.

Le travail accompli en vertu du présent article peut être soumis aux dispositions des alinéas 3, 5 et 6 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 quelque autre endroit pour les besoins de la cause et se termine à l'heure où sa présence n'est plus requise.

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 aux 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 au présent article.

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 au présent article.

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 au présent article 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 au paragraphe 11.05.

- 11.05 a) Le policier convoqué aux endroits désignés aux 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 au taux du présent article et pour un minimum de quatre heures.
- c) Le policier convoqué aux endroits désignés aux 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 au taux prévu au présent article pour au moins l'équivalent de sa journée régulière de travail tel qu'établi au paragraphe 4.04.
- d) Pour les seuls 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 au taux prévu au paragraphe 11.08.**

11.06 Le policier convoqué à plus d'un endroit prévu aux 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 au taux prévu au présent article.

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 paragraphe 11.05 c).

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 débite 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 avec un maximum de 7.5 heures. Le cas échéant, il reçoit le paiement de l'excédent des heures travaillées au taux prévu au 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 débite 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 avec un maximum de 7.5 heures. Le cas échéant, il reçoit le paiement de l'excédent des heures travaillées au taux prévu au présent article.

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 aux 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 CUM à l'exception dans ces deux derniers cas des policiers suspendus disciplinairement ou administrativement, reçoit un minimum de quatre heures au 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.

ARTICLE XIII FORMATION PROFESSIONNELLE ET COURS

- 13.00 Dans tous les cas où un policier est invité ou convoqué à suivre des cours à la demande du Service, ses heures et son programme de travail sont ajustés de façon à ce qu'ils correspondent aux heures et aux jours ouvrables de la maison d'enseignement, incluant la section Formation; si le nombre d'heures de cours dans une journée dépasse le nombre d'heures de sa journée régulière de travail, il est payé pour l'excédent d'heures au taux du temps supplémentaire. A son retour, le policier réintègre sa relève régulière et ses congés sont agencés, s'il y a lieu, afin de respecter intégralement le 21.14:35.
- 13.01 Le policier qui désire suivre des cours pour son propre avancement, soit pour une promotion, soit pour une affectation à une autre fonction, le fait en dehors de ses heures régulières de travail. Ces cours, lorsqu'ils sont donnés par le Service, sont agencés de telle sorte que les policiers de différentes relèves puissent les suivre.
- 13.02 Le Directeur du Service peut, à sa discrétion, offrir au policier de suivre des cours qui se donnent en dehors du territoire de la **Ville de Montréal**. Le policier qui accepte de suivre ces cours continue de toucher son traitement régulier.

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.

- 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 Les frais de scolarité sont remboursés par le Service à 100%, dans le cas où le policier est inscrit à un programme universitaire pertinent à son cheminement de carrière, notamment en gestion, **droit et criminologie**.

Pour être éligible au remboursement, le policier doit suivre le cours sur son propre temps et le réussir.

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.

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 soeur, 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 soeur : 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-soeur, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru, d'un petit enfant, du père, de la mère, de la soeur, 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 aux alinéas 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 à l'alinéa 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 aux paragraphes 15.00 a) et f), peuvent être pris à compter du 3e jour précédant la date de l'événement.

15.02 Aux fins du présent article :

- a) conjoint signifie la personne qui correspond à la définition prévue à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q. C.N.1) de même que le conjoint de même sexe du policier qui vit maritalement avec ce dernier depuis au moins un an;
- b) enfant du policier comprend l'enfant d'un conjoint dont celui-ci est à la date de l'événement :**
 - 1. Marié au policier et cohabite avec lui; ou**
 - 2. Vit maritalement avec le policier qu'il soit de sexe différent ou de même sexe et réside avec lui depuis au moins deux ans; ou**
 - 3. Vit maritalement avec le policier depuis 1 an si un enfant est né ou à naître de cette union.**

15.03 Sauf pour les absences sans perte de traitement et les congés prévus au 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 de la C.U.M.;
- 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 675 jours ouvrables (**700 jours ouvrables à compter du 1er janvier 2004**) 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 de la C.U.M.;
 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 l'alinéa 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 au paragraphe 16.00. Cependant, sur présentation d'un compte, la Caisse d'économie rembourse à l'Employeur toutes les sommes prévues aux sous-alinéas 1. à 4. inclusivement, de l'alinéa 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 à la Division 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 au paragraphe 19.02.

Sur avis de la Fraternité communiqué à la Division 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 au paragraphe 19.02.

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

- 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 a) Selon le nombre d'années de service complétées au 31 décembre de l'année précédente, le policier non assujetti au programme 21.14:35 bénéficie du congé annuel payé suivant :

Années de service	Jours	Jours (à compter du 1 ^{er} janvier 2003)
1	17	18 jours
3	20	21 jours
8	24	25 jours
10	25	26 jours
15	26	27 jours
17	27	28 jours
18	28	29 jours
19	29	30 jours
20	30	31 jours
25	31	32 jours
30	34	35 jours

- b) Selon le nombre d'années de service complétées au 31 décembre de l'année précédente, le policier assujetti au programme 21.14:35 bénéficie du congé annuel payé suivant, calculé à raison de 7.5 heures nettes par jour.

Années de service	Heures nettes	Heures nettes (à compter du 1 ^{er} janvier 2003)
1	120	127.5 heures
3	142.5	150 heures
8	172.5	180 heures
10	180	187.5 heures
15	187.5	195 heures
17	195	202.5 heures
18	202.5	210 heures
19	210	217.5 heures
20	217.5	225 heures
25	225	232.5 heures
30	240	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 de jours ou d'heures nettes prévues aux alinéas a) ou b) du 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 non assujetti au programme 21.14:35 a droit à treize jours de congés fériés.
- b) 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 assujetti au programme 21.14:35 a droit à 101.25 nettes de congés. Cependant, de ce nombre 71.25 heures nettes sont utilisées pour compléter les 227.5 de travail prévus à son régime de travail. Le calcul se fait à raison de 7.5 heures nettes par jour.
- 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 de jours ou d'heures nettes de congés par mois de service complet prévu à l'alinéa a) ou b) du paragraphe 17.03.
- d) Le policier bénéficie de tout autre congé décrété par la **Ville de Montréal**.
- e) Fusionné au congé annuel, chacun de ces jours ou heures nettes s'y ajoute et est traité 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. A 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 aux alinéas a) b) et c) des paragraphes 17.06 et 17.07 et qu'il subsiste des semaines de vacances non comblées, le policier qui ne s'est pas prévalu des dispositions de l'alinéa 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 aux alinéas a) b) et c) des paragraphes 17.06 et 17.07 s'appliquent alors en les adaptant.**

- 17.06 a) Les constables non assujettis au programme 21.14:35 affectés en permanence à un poste de quartier ou à une section se voient attribuer entre eux 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 dans ce poste de quartier ou section.

- b) 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.

- c) 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) Les officiers non assujettis au programme 21.14:35 affectés en permanence à un poste de quartier ou une section se voient attribuer entre eux, par grade, 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 par grade, de 25% de l'effectif.

Toutefois, le capitaine de gendarmerie et celui de la Sûreté, de même que 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 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.

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

À la section Technique, 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 son commandant, peut ajourner son congé à la date de son retour au travail. Le policier complète la formule requise à 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 utilisé 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 la date de son rétablissement.
- 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 par écrit son commandant, reporter son congé à toute autre date comprise dans les 90 jours de son retour au travail.

Pour les fins d'application du présent paragraphe, un policier qui est de retour au travail mais qui doit poursuivre des traitements dans le cadre de sa lésion professionnelle 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.

ARTICLE XVIII INDEMNITÉ AU DÉCÈS ET ASSURANCE-GROUPE

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 À compter du 1^{er} octobre 2005 et jusqu'au 30 septembre 2006, l'Employeur verse annuellement à la Fraternité un montant équivalant à .5 % 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.

À compter du 1^{er} octobre 2006, 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, conformément à l'alinéa a) du paragraphe 22.01.

ARTICLE XIX CONGÉS HEBDOMADAIRES

- 19.00 a) Le policier non assujetti au programme 21.14:35 a droit, par semaine, à un minimum de deux journées de congé hebdomadaire de 24 heures consécutives.
- b) Le policier assujetti au programme 21.14:35 a droit, par semaine, au nombre de journées de congé qui y est prévu.
- c) 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 non assujetti au programme 21.14:35 peut, à la discrétion de son officier, participer jusqu'à concurrence de quinze 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.

Lorsque son débit atteint un nombre d'heures équivalant à sa journée régulière de travail, un congé "H" lui est enlevé. 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.

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 quinze jours. Le congé est pris après entente entre l'officier et le policier.

Le policier peut également placer dans sa banque de temps préretraite les journées 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 deux jours anticipés dans ce dernier cas.

- b) Le policier assujéti au programme 21.14:35 peut, à la discrétion de l'officier, anticiper jusqu'à concurrence de 112.5 heures nettes de congés hebdomadaires. La demande est faite 24 heures à l'avance sauf en cas d'urgence. Ces congés hebdomadaires peuvent être anticipés en heures. Tels congés s'ajoutent à ceux prévus aux paragraphes 16.05 et 17.05, et sont remis à raison de un maximum par semaine ou par période de congés hebdomadaires sauf du consentement du policier. Avec le consentement de son officier, le policier peut remettre la journée même les heures ou parties d'heures qu'on lui a permis d'anticiper.

Lorsque le débit atteint un nombre d'heures nettes correspondant au nombre d'heures travaillées dans une journée, en tenant compte d'une période de repas d'une heure, 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.

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 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 au sous-alinéa a). À défaut d'un nombre suffisant de congés hebdomadaires, le policier peut anticiper, utiliser un résidu de congés annuels ou de temps accumulé afin de compléter sa période.

Dans l'éventualité où le policier ne possède pas de tels congés en nombre suffisant, il peut, entre le 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 4e 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 Technique ;
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^{ère} relève
12 policiers sur la 2^e relève
24 policiers sur la 3^e relève

Pour le congé des fêtes 1997-1998, les besoins opérationnels seront déterminés par le comité sur la réorganisation du travail.

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

4 policiers sur la 1^{ère} relève
2 policiers sur la 2^e relève
4 policiers sur la 3^e relève

Pour le congé des fêtes 1997-1998, les besoins opérationnels en regard des agents de soutien opérationnels habilités à administrer les tests d'ivressomètre seront déterminés par le comité sur la réorganisation du travail.

- 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.

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 du paragraphe 20.00, alinéas a) et b).
- 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'A.B.R.P.P.V.M.** une demande d'admissibilité à une rente pour invalidité professionnelle.

Dans les cas prévus au sous-alinéa 1, 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 présent alinéa; 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 à l'alinéa 20.00 d) 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 au 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 principes gouvernant la juridiction et la procédure des arbitrages de griefs s'appliquent mutatis mutandis.

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 non assujetti au programme 21.14:35, absent pour cause de maladie, ne lui est payé en entier que pour un total de 8.5 jours ouvrables par année. La base de calcul d'une journée en maladie est de 7 heures.
- b) Le policier doit constituer et maintenir une réserve de crédits en maladie de dix jours à même les 8.5 jours qui lui sont crédités annuellement. À compter du 1^{er} janvier 2001 la réserve prévue au présent alinéa est de huit jours. Une fois cette réserve constituée, les dispositions suivantes s'appliquent :
1. les jours de crédit en maladie non utilisés de l'année courante, devront pour 50%, jusqu'à un maximum de quatre jours, être, au choix du policier payés ou accumulés 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 jours ainsi accumulés. A défaut par le policier d'effectuer le choix prévu au présent sous-alinéa, l'Employeur lui paie le nombre de jours 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 compter du 1er janvier 1997. A défaut par le policier d'effectuer le choix prévu au présent sous-alinéa, l'Employeur porte à sa banque en maladie accumulée à compter du 1er janvier 1997, le nombre de jours correspondant.

Après épuisement des jours de maladie accumulés au crédit du policier à compter du 1er janvier 1997 et à son choix, des jours accumulés au 31 décembre 1996, et au plus tôt à compter de la deuxième journée d'une absence continue, 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 liée à la même pathologie, le délai de carence ne s'applique pas.

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

- c) Cependant, les jours de maladie accumulés dans la banque de journée de maladie en vertu du sous-alinéa 2. du paragraphe 21.00 b) sont cumulatifs en ce sens que les jours d'absence ainsi alloués, qui n'ont pas été utilisés dans le cours de l'année, sont ajoutés à la période de 8.5 jours de l'année subséquente et portés 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) Dans le cas de maladie continue du policier, l'Employeur soustrait du nombre de jours accumulés en faveur du policier, le nombre de jours où il aurait été normalement en service.
 - e) Lors de sa retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, le policier ou ses ayants droit bénéficient du solde de jours ouvrables en maladie accumulés à son crédit, payables au taux quotidien régulier de son dernier traitement.
 - f) Aux fins des alinéas a) et b) du paragraphe 21.00, le policier n'a droit, pour l'année pendant laquelle il abandonne le Service, qu'à 0,667 millième de jours par mois au service de l'Employeur.
 - g) Les jours accumulés par le policier dans sa banque en maladie à compter du 1er janvier 1997, en excédant de la réserve de dix jours prévue au paragraphe 21.00 b) ou huit jours à compter du 1^{er} janvier 2001, peuvent être placés dans sa banque de temps préretraite pour un maximum de 30 jours par année, le tout selon les modalités prévues à l'annexe L.
 - h) Dans l'éventualité où un policier est radié des cadres pour invalidité, l'Employeur pourra débite ses jours en maladie accumulés avant et après le 1er janvier 1997, et tous les jours de maladie placés dans sa banque de temps préretraite le cas échéant.
 - i) Le policier embauché avant le 1er janvier 1997, peut, à sa discrétion placer dans sa banque de temps préretraite le nombre de jours accumulés au 31 décembre 1996 qu'il désire, selon les modalités prévues à l'annexe L.
 - j) À partir des jours de maladie accumulés au 31 décembre 1996, le policier peut se faire payer un maximum équivalent à huit jours de congé de maladie.
- 21.01 a) Le traitement du policier assujetti au programme 21.14:35 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 soit 7.5 heures.

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. À 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 7.5 heures 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.

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 sous-alinéa 2. du paragraphe 21.01 b) 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) Dans le cas de maladie continue du policier, l'Employeur soustrait du nombre d'heures nettes accumulées en faveur du policier pour chaque heure nette d'absence pour maladie, une heure nette multipliée par le facteur d'ajustement correspondant au nombre d'années de service complétées au 31 décembre de l'année précédente selon le tableau suivant:

Années de service	Facteur d'ajustement
1	1,0127
3	1,0139
10	1,0160
15	1,0164
17	1,0168
18	1,0172
19	1,0177
20	1,0181

En ce qui concerne le sergent et le lieutenant de la section Télécommunications, le facteur d'ajustement est celui apparaissant au tableau suivant pour toute période d'absence antérieure à la signature de la convention collective 1991-1992 :

Années de service	Facteur d'ajustement
1	1,2173
3	1,2208
10	1,2268
15	1,2280
17	1,2293
18	1,2305
19	1,2318
20	1,2332

- e) 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.
- f) Aux fins des alinéas a) et b) du paragraphe 21.01, 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.

- g) 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 au paragraphe 21.01 b) ou 60 heures à compter du 1^{er} janvier 2001, 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.
- h) 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.
- i) 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 à l'annexe L.
- j) 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.

21.02 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.

- 21.03 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 l'article 27.12 b) de la convention collective.

- 21.04 a) Lorsqu'un policier, non assujetti au programme 21.14:35 devient assujetti à ce programme, l'Employeur établit le nombre d'heures nettes accumulées à la date de ce changement en prenant comme base le solde de ses jours en maladie à cette date, à raison de sept heures nettes par jour.
- b) Lorsqu'un policier assujetti au programme 21.14:35 devient non assujetti 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.

21.05 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.

21.06 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.

21.07 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.

21.08 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.

21.09 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 21.00 b) sous-alinéas 1 et 2, 21.00 j), 21.01 b) sous-alinéas 1 et 2 et 21.01 j) 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.

- 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 46e et la 365e journée suivant son départ et coïncidant avec une journée de paie. Dans ce dernier cas, aucun intérêt n'est dû par l'Employeur.

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

Cette obligation vise également les policiers prêtés, libérés en vertu de la convention collective et le conseiller en prévention prévu à 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'argents 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 l'Employeur 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.

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.

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) **Lorsqu'un policier dont le nom apparaît sur la liste d'éligibilité n'est pas promu parce qu'il fait l'objet d'une enquête ou d'une accusation disciplinaire, ou déontologique et que par la suite, la plainte ne donne lieu à aucune accusation, ou le policier est acquitté ou libéré de ladite accusation, le policier est alors promu rétroactivement à la date où cette promotion aurait dû être faite.**
- 24.01 **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.

- 24.02 a) Le constable après cinq ans de service, peut être admis aux examens prescrits par l'Employeur 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.

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

Pour les seules fins d'admissibilité au processus de sélection prévu au sous alinéa précédent, le constable qui n'a pas atteint cinq ans de service se voit créditer le nombre d'heures accomplies à titre de policier temporaire, le cas échéant, et ce, 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 paragraphe c), 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 l'Employeur 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 à la Sûreté 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 à la Sûreté.

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 de la Sûreté 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 affectés aux enquêtes police-jeunesse peuvent effectuer les enquêtes touchant les crimes suivants :

- plaintes de moins de 5 000 \$ dont l'auteur présumé est un juvénile ;
- plaintes de méfait, de vol de bicyclette, méfait public, **vol dans véhicule, vol de véhicule, introduction par effraction** dont l'auteur présumé est un juvénile;
- les disparitions et disparus localisés impliquant les juvéniles ;
- les voies de faits simples et les vols qualifiés (taxage) lorsque l'auteur présumé et la victime sont des juvéniles ;

24.07 L'Employeur doit faire parvenir à la Fraternité toutes les listes d'éligibilité vingt jours après leur établissement.

24.08 Les listes de promotions deviennent permanentes. Cette disposition s'applique à toutes les listes en vigueur au 1er janvier 1996. 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, l'Employeur 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.

L'Employeur 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 l'Employeur 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 a) Dans tous les cas où le policier ou l'ex-policier est poursuivi en justice par suite d'actes **ou gestes qu'il a posés ou omis de poser** résultant de l'exercice de ses fonctions et qu'il adresse à l'Employeur une demande d'assistance, le comité aviseur prévu à l'annexe G de la convention collective est saisi de la requête et doit se réunir pour l'analyser.

Dans les 20 jours de la demande d'assistance du policier, le comité doit soumettre ses recommandations au Directeur, relativement à l'opportunité d'invoquer la faute lourde.

Saisi de la recommandation du Directeur du **SPVM**, l'Employeur décide s'il y a faute lourde ou non et avise le policier dans les 45 jours de sa demande d'assistance de sa décision à cet égard. Toutefois, le policier devra être avisé de la décision de l'Employeur avant le jour fixé pour sa comparution. L'obligation de l'Employeur ne s'applique pas dans le cas où le policier n'a pas avisé l'Employeur dès son accusation, de sa date de comparution.

- b) Sauf dans les cas de faute lourde, dans tous les cas où le policier ou l'ex-policier est poursuivi en justice par suite d'actes **ou gestes qu'il a posés ou omis de poser** résultant de l'exercice de ses fonctions, l'Employeur s'engage à lui assurer une défense pleine et entière, même dans le cas où il est considéré agissant comme agent de la paix, et à l'indemniser de toute condamnation résultant d'un jugement. Cependant, le policier a droit d'adjoindre à l'avocat choisi par l'Employeur son propre avocat.

En matière criminelle, lorsque le policier est acquitté ou libéré par jugement final alors que l'Employeur a préalablement invoqué une faute lourde, ce dernier lui rembourse ses frais de défense raisonnablement encourus.

Faute lourde signifie, aux fins du présent article, 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 faire l'objet de l'assistance judiciaire et de la protection de l'Employeur et ne pas être considérés comme une faute lourde.

L'engagement de l'Employeur ne s'applique pas lorsque le policier est poursuivi alors que le demandeur est son propre Employeur ou l'un de ses préposés. Cependant si l'action est rejeté, l'Employeur lui rembourse ses frais **de défense** raisonnablement encourus.

- c) Dans l'éventualité où la décision de l'Employeur d'invoquer la faute lourde est contestée par grief et soumise à l'arbitrage, la **Ville de Montréal** paie au procureur choisi par le policier les frais de défense raisonnablement encourus par le policier notamment sur la base du tarif horaire prévu à l'article 1.00 de l'annexe N.

Dans ce dernier cas, le policier doit rembourser à la **Ville de Montréal** les frais de défense encourus si la décision rendue par l'arbitre le cas échéant est à l'effet qu'il y a faute lourde ou si le grief est retiré par la Fraternité.

Le remboursement doit être effectué par le policier selon les modalités prévues au paragraphe 22.03 de la convention collective.

- d) Sauf dans les cas de faute lourde, lorsque celle-ci a été préalablement invoquée en regard des mêmes faits et que le policier a été reconnu coupable d'un acte criminel dans le cadre d'un jugement final, l'Employeur assume les frais de défense du policier ou de l'ex-policier accusé devant une instance provinciale chargée de faire respecter la déontologie. Le tarif horaire que l'Employeur paie à l'avocat choisi par la Fraternité est prévu à l'article 2.00 de l'annexe N.

Lorsque la représentation du policier ou de l'ex-policier est confiée à des avocats à l'emploi de la Fraternité, l'Employeur rembourse à la Fraternité les frais de représentation équivalant aux salaires et avantages de l'avocat, sur la base du tarif horaire prévu à l'article 3.00 de l'annexe N.

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

26.02 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) 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 relève. S'il y a plus d'un agent de quartier solo par équipe, ceux-ci sont répartis sur les 2e et 3e relève.

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 à l'Employeur un exposé écrit du grief. Il en transmet copie au Directeur.
- b) L'Employeur, 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 de l'Employeur 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 l'évalué en leur présence respective.
- 27.08 a) L'Employeur 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, l'Employeur 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 Dotation et gestion de l'absentéisme, 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 de l'alinéa 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 sous alinéa de l'alinéa 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, MM. André Bergeron, Gilles Corbeil, Marc Gravel, 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 à la **Ville de Montréal** 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, 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 l'Employeur 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 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 peut pas 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, 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, si 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; dans ces cas la perte de traitement découlant de la suspension administrative à demi-traitement imposée au policier lui est remboursé dans l'éventualité où il est acquitté ou libéré des accusations disciplinaires ou déontologiques portées contre lui, par jugement final.

Dans l'éventualité où le policier est reconnu coupable par jugement final d'une infraction disciplinaire ou déontologique portant sur les mêmes faits, l'Employeur peut rembourser au policier la perte de traitement découlant de la suspension à demi-traitement. À défaut, le litige peut être soumis à l'arbitrage afin que soit déterminé s'il y a eu faute lourde au sens du paragraphe 26.00 b), 3^e alinéa.

Dans le cas où le policier est reconnu coupable par jugement final des accusations criminelles qui pesaient contre lui, le policier doit rembourser à l'Employeur le salaire qu'il a reçu durant sa suspension administrative, selon les mêmes modalités que celles prévues au paragraphe 22.03 de la convention collective, s'il est réintégré dans ses fonctions de policier. S'il est congédié, toute somme due au policier par l'Employeur en application de la convention collective est alors appliquée à la dette et le solde, le cas échéant, est remboursé par le policier dans les dix-huit mois (18) du congédiement, ou le cas échéant, du jugement final prononçant ou maintenant son congédiement.

Pour les fins d'application des alinéas 2 et suivants du présent article, 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. 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 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, l'Employeur peut décider de suspendre avec traitement le policier en lieu et place de l'affecter à d'autres fonctions. Dans ce cas, le policier doit rembourser à l'Employeur le salaire reçu pendant toute la durée de cette suspension avec traitement si la décision de l'arbitre le cas échéant est à l'effet qu'il y a faute lourde ou si le grief est retiré par la Fraternité. Le remboursement doit être effectué par le policier selon les modalités prévues au paragraphe 22.03 de la convention collective.

- 27.21 a) L'Employeur 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 à l'alinéa a).

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 de la Sûreté reçoit une indemnité vestimentaire équivalente à 2,25% du salaire annuel du sergent-détective. Dans l'année de sa promotion ou de son départ de la Sûreté, cette indemnité est proportionnelle au nombre de mois travaillés. **(À compter du 1er janvier 2003, cette indemnité est majorée à 2.5 %)**

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 aux alinéas a) et b) ci-dessus 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, le Service paie l'indemnité vestimentaire annuelle du policier de la sûreté 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 de l'article 22.03, la **Ville de Montréal** 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 les policiers de la Sûreté, 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 à l'alinéa 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.

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.

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.

Au cours de l'année 1997, les policiers se verront octroyer un nouvel habit de travail et un sac de transport. La distribution et les modalités s'y rattachant seront déterminées par le comité paritaire.

33.03 Système de crédits

À compter du 1er janvier 1993 et, à chaque année subséquente, l'Employeur accorde les crédits pour uniformes et équipement aux policiers y ayant droit selon la fonction exercée par ce dernier et inscrit au registre des mutations le 1er 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 consécutifs au cours de l'année précédente, pour les motifs ci-après énumérés, réduit d'autant la proportion des crédits alloués :

- absent sans permission
- accident de travail
- congé à traitement différé
- congé de maternité et post-maternité sans solde
- congé parental
- congé sans solde
- maladie
- suspension

a. Équivalence des crédits

Un crédit équivaut à un dollar. Pour ce qui est des pièces d'uniformes et d'équipement qui seront ajoutées à l'annexe C-2, la valeur en sera déterminée par la section Budget et approvisionnement et la durée de vie sera recommandée, pour approbation du Directeur du **SPVM**, par le comité paritaire uniformes et équipement. Par la suite, le nombre de crédits sera alloué selon le critère d'équivalence.

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 175% du nombre de crédits prévu pour la fonction occupée le 1er de l'an.

Le comité paritaire uniforme et équipement décidera après analyse s'il y a lieu de porter le maximum de crédits accessibles en début d'année à 200% du nombre de crédits prévus pour la fonction occupée le 1er de l'an.

d. Crédits anticipés

Pour certains cas d'exception, avec l'approbation écrite de son directeur ou de son commandant d'unité, le policier peut recevoir certaines pièces d'uniformes ou d'équipement 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

Les crédits ne sont pas monnayables. Au cours de la dernière année d'emploi, 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 au cours de la dernière année d'emploi.

f. Réquisition

Le ou vers le 1er février de chaque année, la section Budget et approvisionnement achemine un état de la banque des crédits disponibles à chacun des policiers, accompagné d'un bon de commande.

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 annuelle mentionnée à l'annexe C-2. Celui qui, pour des motifs raisonnables, 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 directeur ou officier commandant.

g. Livraison

Une livraison annuelle sera effectuée dans les postes de quartiers et unités entre le 1er avril et le 31 mai. Le personnel désirant des uniformes et équipement doit faire parvenir sa réquisition à la section Magasin avant le 1er mars de chaque année. Dans les cas d'erreurs de la section Magasin ou pour les pièces non disponibles ou pour le policier non accessible au moment de la livraison, la section Magasin effectuera des livraisons spéciales dans les unités pour le matériel concerné.

h. Accès au Magasin

Pendant les heures d'ouverture du Magasin, le policier peut s'y présenter directement en dehors de ses heures de travail et réquisitionner les items qui lui sont nécessaires. Toutefois, durant les mois d'avril et mai, seuls les cas d'exception approuvés par le directeur ou le commandant d'unité 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 directeur ou le commandant de l'unité concernée.

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.

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

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 service d'une municipalité de la Communauté urbaine de Montréal ou de celle-ci.

Tout employé d'une ville de la Communauté urbaine 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 de l'Employeur dès l'embauche du policier.

35.01 La date d'ancienneté du policier doit être inscrite dans les registres de l'Employeur. 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 l'Employeur 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, l'Employeur 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, les années et parties d'années faites avant le départ du policier lui seront reconnues s'il est réembauché par l'Employeur.

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) Si l'Employeur décide de remplacer le policier absent, ce dernier est alors muté à la section Dotation et sa fonction est comblée selon les dispositions prévues à l'article VII. L'Employeur peut combler le poste de l'officier en congé sans solde par une fonction supérieure, une mutation ou une promotion. Dans un tel cas, à son retour au travail, le policier est muté selon les besoins du Service mais bénéficie toutefois d'une priorité pour occuper son ancienne fonction lors d'une prochaine vacance à celle-ci.
- 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) L'Employeur 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.

ARTICLE XXXVI

CONGÉ DE MATERNITÉ, PARENTAL ET CONCILIATION
FAMILLE/TRAVAIL

- 36.00 a) 1. Pour les fins du présent article, l'expression "employée" signifie le policier de sexe féminin.
2. L'employée enceinte a droit à un congé de maternité de vingt semaines. Elle doit aviser l'unité Dotation deux semaines avant la date de son départ, en présentant un certificat médical de son médecin traitant, indiquant la date probable de la naissance.
3. Cas admissible à l'assurance-emploi :
- L'employée qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité :
- a. pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à 95% de sa paie hebdomadaire brute;
 - b.
 - i. pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 95% de sa paie hebdomadaire brute et la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
 - ii. cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-emploi;
 - iii. le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-emploi, indemnité et toute autre rémunération ne peut cependant excéder 95% de la paie hebdomadaire brute versée par la **Ville de Montréal**.
 - c. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe 2) du présent article, une indemnité égale à 95% de sa paie hebdomadaire brute, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine de congé de maternité.

4. Cas non admissible à l'assurance-emploi :

L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois l'employée a également droit à une indemnité égale à 95% de sa paie hebdomadaire brute, et ce, durant vingt semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-emploi pour le motif suivant :

- elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi;
- elle n'a pas contribué aux régimes d'assurance-emploi;

ou

- elle a contribué, mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt semaines au cours de sa période de référence.

5. Dans les cas prévus aux alinéas 3 et 4, l'indemnité due pour les deux premières semaines du début du congé est versée par la **Ville de Montréal** dans les deux semaines du début du congé. L'indemnité due après cette date est versée à chaque semaine, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée éligible à l'assurance-emploi, que quinze jours après l'obtention par la **Ville de Montréal** d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves, un état ou un relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que des renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'Employeur au moyen d'un relevé mécanographique.
6. Les indemnités de congé de maternité prévues à l'alinéa 3 du présent paragraphe sont versées uniquement à titre de suppléments aux prestations d'assurance-emploi ou dans les cas prévus à l'alinéa 4, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.
- b) Si l'employée ne présente pas l'avis prévu à l'alinéa a), elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six semaines précédant la date probable de la naissance et bénéficier du congé de maternité.

- c) La répartition des semaines de congé avant et après la naissance est à la discrétion de l'employée concernée, à l'intérieur des limites suivantes :
- l'employée peut quitter son travail en tout temps à compter de la dixième semaine avant la date probable de la naissance. Toutefois, l'employée doit déroger de son choix sur avis du médecin de l'Employeur, si son état de santé l'exige;
 - dans tous les cas, le congé de maternité débute au plus tard à la date de la naissance.
 - la date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle l'employée a quitté son travail, en autant que la durée du congé ne soit pas inférieure ni supérieure à vingt semaines. Si l'employée veut reprendre son travail avant l'expiration du congé de vingt semaines, 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 l'employée.
 - **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; le cas échéant, lorsque le nouveau-né reçoit son congé de l'établissement de santé, l'employée a alors droit de commencer ou terminer son congé de maternité pour la période non prise et de recevoir 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; si l'employée est suffisamment rétablie de son accouchement pour revenir au travail, elle revient au travail après en avoir avisée l'employeur; si l'employée n'est pas suffisamment rétablie de son accouchement pour revenir au travail, l'employée peut recourir aux dispositions prévues dans l'article XXI;**
- d) L'employée enceinte qui doit s'absenter en raison d'un mauvais état de santé relié à sa grossesse est rémunérée conformément aux dispositions de l'article XXI. Elle n'est pas tenue de débiter son congé de maternité à compter de la 10e semaine précédant la date probable la naissance. Le congé débute au plus tard à la naissance de l'enfant.
- e) Moyennant une demande accompagnée de la présentation d'un certificat médical et l'approbation préalable du médecin de l'Employeur, l'employée accomplissant une tâche comportant des dangers physiques pour elle ou le fœtus, doit être assignée dans une autre fonction.

- f) **Le policier a droit à un congé parental dans les cas ci-dessous mentionnés:**
- **Le policier dont la conjointe donne naissance à un enfant peut prendre un congé parental sans traitement jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines, à compter de la semaine de la naissance de l'enfant. Ce congé se termine au plus tard soixante et dix (70) semaines après la naissance de l'enfant.**
 - **La policière qui donne naissance à un enfant peut au terme de son congé de maternité prendre un congé parental sans traitement, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines. Ce congé se termine au plus tard soixante et dix (70) semaines après la naissance de l'enfant.**
 - **Le policier ou la policière qui adopte légalement un enfant peut prendre un congé parental sans traitement jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines, à compter de l'arrivée de l'enfant à la maison. Ce congé se termine au plus tard soixante et dix (70) semaines après la naissance de l'enfant.**
- g) Pendant le congé de maternité et le **congé parental qui a débuté après le 1^{er} mai 2002**, le policier continue d'accumuler l'ancienneté prévue à l'article XXXV.
- h) À son retour au travail, l'Employeur doit la réinstaller dans la fonction qu'elle occupait au moment de son départ ou dans une fonction qu'elle aurait obtenue, n'eut été de son congé.
- Dans le cas d'une promotion, elle se voit reconnaître tous les droits attachés à son nouveau grade. Son année de probation débute cependant à la date de son retour au Service.
- i) 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.
- j) Pour raison 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 ans à compter du début dudit congé de maternité. Dans ce cas, elle doit aviser la section Dotation de sa décision de se prévaloir de ce privilège, un mois avant l'expiration de son congé de maternité de vingt semaines ou une semaine avant l'épuisement de son crédit en maladie à plein traitement.

- k) Si l'Employeur décide de remplacer la policière qui désire prolonger son congé de maternité par le congé sans solde prévu à l'alinéa précédent, cette dernière est mutée à la section Dotation et sa fonction est alors comblée selon les dispositions prévues à l'article VII. L'Employeur 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, elle est mutée selon les besoins du Service.

Toutefois, elle bénéficie d'une priorité pour occuper son ancien poste de travail lors de la prochaine vacance. Ce prolongement de congé de maternité ne compte pas pour l'accumulation de l'ancienneté.

- l) Lorsque l'employée est apte à reprendre le travail, elle doit, au plus tard un (1) mois avant la fin du congé de maternité prolongé, informer par écrit la section Dotation de sa disponibilité, à défaut de quoi, elle est présumée avoir démissionné et conséquemment, elle est radiée des cadres.
- m) Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de la naissance, l'employée est rémunérée conformément aux dispositions de l'article XXI.
- n) Si l'employée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq semaines après la date de l'accouchement.
- o) A la fin de son congé de maternité, l'employée, deux semaines après son retour au travail, reçoit, sur présentation de la preuve, des prestations d'assurance-emploi reçues pendant sa maternité, un montant forfaitaire équivalent à cinq semaines de prestations.

Cette disposition ne s'applique pas à l'employée visée à l'alinéa l) du paragraphe 36.00 de la convention collective.

- p) Durant cette période de vingt semaines, l'employée ne pourra recevoir un revenu supérieur à son traitement net.

- 36.01** a) Un employé peut s'absenter du travail pendant cinq journées 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.

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

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

Les absences sans salaire prévues au premier alinéa peuvent être compensées par du temps supplémentaire accumulé ou dû à raison de 7 h 30 par absence.

L'Employé peut s'absenter du travail, sans salaire pendant cinq autres journées pour les mêmes motifs sans possibilité de compenser par du temps supplémentaire accumulé ou dû.

- b) **Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire pendant dix journées par année 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 soeur ou de l'un de ses grands-parents.**

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

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 SÉCURITÉ - SANTÉ

38.00 La **Ville de Montréal** et la **Fraternité des policiers et policières de Montréal Inc.** 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.

Le sous-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.

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, l'Employeur 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 des policiers et policières de Montréal Inc.** 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 terme 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 l'Employeur 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.

40.01 La présente convention collective a une durée de **cinquante-six (56) mois. Elle entre en vigueur le 1er mai 2002 et se termine le 31 décembre 2006.**

La convention collective entre en vigueur le jour de son dépôt auprès du Commissaire général du travail. Elle n'a aucune «portée» rétroactive sauf dans les matières suivantes: salaires, prime de relève incluant le calcul du taux horaire applicable, boni d'ancienneté, temps supplémentaire, temps à la cour, indemnité vestimentaire, 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, à l'exception de la rétroactivité sur le salaire qui est payé au plus tard 45 jours après la signature de la présente convention.

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 **1er mai 2002**.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal ce _____ 2003.

Fraternité des policiers et
policières de Montréal Inc.

Ville de Montréal

Georges Painchaud
Président

Gérald Tremblay
Maire
Ville de Montréal

Frank Zampino
Président du comité exécutif

Denis Monet
Vice-président au secrétariat
et à la trésorerie

Robert Abdallah
Directeur général
Ville de Montréal

Francine Sénécal
Vice-présidente du comité
exécutif

Michel Sarrazin
Directeur

François Landry
Chef de division
Division des ressources humaines

ANNEXE A-1

HORAIRE 21-14/35	PÉRIODE DE CINQ SEMAINES
(Courtes périodes)	
Personnel travaillant sur trois relèves, par rotation, 7 jours par semaine	

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

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.

ANNEXE A-3

HORAIRE 21-14/35	PÉRIODE DE CINQ SEMAINES
(Longues périodes)	
Personnel travaillant sur trois relèves, par rotation, 7 jours par semaine	

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

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 style="text-align: center;">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 style="text-align: center;">ÉTÉ</p> <p>Du début de la 18² semaine d'une année à la fin de la 38^e semaine de la même année (21 semaines)</p>	<p style="text-align: center;">3 SEMAINES</p> <p style="text-align: center;">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>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>

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
<p align="center">HIVER</p> <p>1. Du début de la 1ère semaine d'une année à la fin de la 17e semaine (17 semaines).</p> <p>2. Du début de la 39e semaine de la même année à la fin de la 52^e semaine (14 semaines).</p>	3 SEMAINES	<p>Les officiers de moins de 10 ans de service au 31 décembre de l'année civile précédente, auront les choix suivants:</p> <p align="center">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</p>
<p align="center">ÉTÉ</p> <p>Du début de la 18^e semaine d'une année à la fin de la 38e semaine de la même année (21 semaines)</p>	3 SEMAINES	<p>Les officiers de 10 ans et plus de service au 31 décembre de l'année civile précédente, auront les choix suivants:</p> <p align="center">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</p>

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>-----</p>	<p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</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>-----</p>	<p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>4 SEMAINES</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>3 SEMAINES</p> <p>-----</p> <p>-</p> <p>-----</p> <p>4</p> <p>L'OFFICIER OPTÉ POUR</p> <p>-----</p> <p>3</p>	<p>-----</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>

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

ANNEXE C-1

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: CONSTABLE (suite)	
Support de bâton-lampe de poche	1
Tunique de constable	1
T-Shirt (Gilet pare-balles)	8

ANNEXE C-1

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	1
Pantalon d'été	2
Pantalon d'hiver	2

ANNEXE C-1

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: CONSTABLE FÉMININ (suite)	
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

ANNEXE C-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

ANNEXE C-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

ANNEXE C-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

ANNEXE C-1

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

ANNEXE C-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

ANNEXE C-1

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

ANNEXE C-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

ANNEXE C-1

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
Epauettes 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

ANNEXE C-1

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: SERGENT promu à la fonction de lieutenant	
Epaulettes lieutenant	3
Insigne de poche lieutenant	1

ANNEXE C-1

DESCRIPTION	QUANTITÉ Unité
FONCTION: LIEUTENANT promu à la fonction de capitaine	
Epaulettes capitaine	3
Insigne de poche capitaine	1

ANNEXE C-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
Etui à revolver	1
Revolver, canon 4,7 cm	1

ANNEXE C-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

ANNEXE C-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

ANNEXE C-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

ANNEXE C-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

ANNEXE C-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
Etui 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

ANNEXE C-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

ANNEXE C-2**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		

ANNEXE C-2**SYSTEME DE CREDITS****UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT**

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		

ANNEXE C-2**SYSTEME DE CREDITS****UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT**

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		

ANNEXE C-2

SYSTEME DE CREDITS

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

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		

ANNEXE C-2

SYSTEME DE CREDITS

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

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

ANNEXE C-2

SYSTEME DE CREDITS

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

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		

ANNEXE C-2

SYSTEME DE CREDITS

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

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
Epaulettes (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

ANNEXE C-2

SYSTEME DE CREDITS

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION: SERGENT OU LIEUTENANT / MOTARD (suite)			
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		

ANNEXE C-2

SYSTEME DE CREDITS

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

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		

ANNEXE C-2

SYSTEME DE CREDITS

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

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 cartoucière	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		

ANNEXE C-2

SYSTEME DE CREDITS

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

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		

ANNEXE C-2

SYSTEME DE CREDITS

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

DESCRIPTION	Quantité en unité	Durée en année	Coût unitaire en crédit
FONCTION: POLICIER TRAVAILLANT EN HABIT DE VILLE			
Etui à menottes	1	5	11
Etui à revolver	1	5	17
Indicateur de rues	1	3	8
Nombre de crédits annuels alloués	8		

ANNEXE C-2

SYSTEME DE CREDITS

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

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		

ANNEXE C-2

SYSTEME DE CREDITS

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

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		

ANNEXE C-2

SYSTEME DE CREDITS

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

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		

ANNEXE C-2

SYSTEME DE CREDITS

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

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
Epaulettes 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		

ANNEXE C-2

SYSTEME DE CREDITS

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

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
Epaulette*	2	1	14
Espadrilles	1	2	76
Espadrilles tout terrain	1	2	48
Etui 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		

ANNEXE C-2

SYSTEME DE CREDITS

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENT

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		

ANNEXE D**PROMOTIONS, POSTES VACANTS****LETTRE D'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, l'Employeur 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 l'Employeur 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.****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 des membres actifs temporaires de la Fraternité.

2.01 Comme condition de l'obtention ou du maintien de son emploi, le policier temporaire 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.

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 à 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 à 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.

ANNEXE F

CONSTABLE AUXILIAIRE ET
CONSTABLE AUXILIAIRE TEMPORAIRE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE
LA VILLE DE MONTRÉAL
ET
LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL INC.

- 1.00 L'Employeur peut procéder à l'embauche de 100 constables auxiliaires. Toutefois, par attrition et jusqu'à concurrence de soixante-quinze postes de travail, les constables auxiliaires et les agents de soutien dans les centres opérationnels peuvent être remplacés par des policiers nouvellement embauchés qui seront en poste un minimum d'une année et un maximum de deux ans, sous réserve dans ce dernier cas de postes vacants disponibles.
- 2.00 Le candidat comme constable auxiliaire doit être diplômé de l'Institut de police du Québec ou avoir une formation équivalente d'une maison d'enseignement reconnue.
- 3.00 Les parties conviennent que le constable auxiliaire oeuvrant 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 à la Cour municipale de Montréal et les affecter à la garde de détenus.
- 4.00 Dans l'éventualité où l'Employeur désire faire accomplir d'autres tâches que celles énumérées plus haut aux constables auxiliaires, il doit au préalable s'entendre avec la Fraternité.
- 5.00 L'Employeur perçoit en les retenant sur le chèque de paie, les contributions régulières des membres actifs temporaires de la Fraternité.
- 5.01 Comme condition de l'obtention ou du maintien de son emploi, le policier temporaire doit devenir et demeurer en tout temps membre de la **Fraternité des policiers et policières de Montréal Inc.**

6.00 Dans l'éventualité où le constable auxiliaire rencontre toutes les exigences nécessaires à devenir policier permanent et qu'il est sélectionné à ce titre, il maintient son niveau salarial pour les fins de son ou ses stages à titre de policier temporaire. Il maintient également son salaire durant son année de probation s'il est embauché comme policier permanent. Toutefois, dans les deux cas, son salaire ne pourra être inférieur à celui accordé aux policiers temporaires ou permanents pendant ces étapes.

Au terme de l'année de probation, dans l'éventualité où sa permanence est confirmée, il accède à la classe salariale du policier permanent correspondant à un salaire immédiatement supérieur au sien.

Durant la ou les périodes de stage à titre de policier temporaire ou durant son année de probation comme policier permanent, il continue de progresser dans son échelle salariale.

7.00 L'Employeur accorde priorité aux constables auxiliaires s'ils rencontrent toutes les exigences pour combler les postes de 275 temporaires.

8.00 Les constables auxiliaires participent au régime de retraite des policiers et policières de la CUM.

9.00 a) Les échelles salariales applicables aux constables auxiliaires sont les suivantes:

1^{er} mai 2002 au 31 décembre 2003 :

Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	48 085 \$
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	42 483 \$
Constable 3 ^e classe, après 48 mois	38 622 \$
Constable 4 ^e classe, après 36 mois	34 758 \$
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	31 122 \$
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	27 035 \$
Constable à l'embauche	23 169 \$

À compter du 1^{er} janvier 2004 jusqu'au 31 décembre 2004 :

Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	49 047 \$
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	43 333 \$
Constable 3 ^e classe, après 48 mois	39 394 \$
Constable 4 ^e classe, après 36 mois	35 453 \$
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	31 744 \$
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	27 576 \$
Constable à l'embauche	23 632 \$

À compter du 1^{er} janvier 2005 jusqu'au 31 décembre 2005 :

Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	50 273 \$
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	44 416 \$
Constable 3 ^e classe, après 48 mois	40 379 \$
Constable 4 ^e classe, après 36 mois	36 339 \$
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	32 538 \$
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	28 265 \$
Constable à l'embauche	24 223 \$

À compter du 1^{er} janvier 2006 jusqu'au 31 décembre 2006 :

Constable 1 ^{re} classe, après 72 mois	51 530 \$
Constable 2 ^e classe, après 60 mois	45 526 \$
Constable 3 ^e classe, après 48 mois	41 388 \$
Constable 4 ^e classe, après 36 mois	37 247 \$
Constable 5 ^e classe, après 24 mois	33 351 \$
Constable 6 ^e classe, après 12 mois	28 972 \$
Constable à l'embauche	24 829 \$

Le policier auxiliaire a droit à l'indexation établie en vertu du paragraphe 2.05 de la convention collective et selon les mêmes conditions.

- 10.00 Lorsqu'il est embauché à titre de policier temporaire, les dispositions de l'annexe E s'appliquent sauf en ce qui a trait aux paragraphes 2.00, 3.06, 5.00, 8.00 et 9.00.
- 11.00 Durant sa ou ses périodes de stage à titre de policier temporaire, le constable auxiliaire ne peut prendre de période de congés annuels accumulés à titre de constable auxiliaire.
- 12.00 L'ensemble des dispositions de la convention collective qui ne sont pas incompatibles avec la présente entente s'appliquent au constable auxiliaire. 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 sur la base de l'échelle salariale prévue à la présente annexe.
- 13.00 L'Employeur pourra recourir à l'embauche de constable auxiliaire sur une base temporaire pour remplacer ceux qui effectuent un stage comme policier temporaire et ce pour un nombre équivalent.

Ces constables ne pourront effectuer plus de **1500** heures de travail par année et les conditions de travail applicables seront déterminées par les parties dans les trois mois suivant la signature de la convention collective.

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 **SPVM** et de deux représentants de la **FPPM**. 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 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.

LETTRE D'ENTENTE**ENTRE
LA VILLE DE MONTRÉAL
ET
LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL INC.****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 chômee», le policier ne peut recevoir de la **Ville de Montréal** 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.

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 chômee: 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 de l'Employeur, 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 la **Ville de Montréal** 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 la **Ville de Montréal** s'il veut maintenir sa participation au régime.

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», la **Ville de Montréal** 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 la **Ville de Montréal** 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 la **Ville de Montréal**.

10. Contributions de la Ville de Montréal aux régimes publics

La **Ville de Montréal** maintient 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 la **Ville de Montréal** 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 remboursé sans intérêt.»

Dans tous les cas où le policier ne prend pas sa période de congé pendant la durée de l'entente, la **Ville de Montréal** 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 chômeée», 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.

- **Modalités de paiement**

Le policier adresse un avis à l'Employeur au moins quatre semaines avant son départ en période chômeée 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 chômeée, 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.

ENTENTE RELATIVE À UN CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

1. Les parties

La présente entente lie la **Ville de Montréal** et _____
(matricule _____) policier à l'emploi de la **Ville de Montréal**.

2. Durée de l'entente

La présente entente entre en vigueur le _____ et se termine le _____. Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les seules modalités prévues à l'annexe H de la convention collective signée le _____.

3. Durée de la période travaillée

La période travaillée sera d'une durée de _____ semaines, soit du _____ au _____ et payable du _____ au _____.

4. Durée de la période chômée

La période chômée sera d'une durée de _____ semaines, soit les 52 dernières semaines de l'entente.

La période chômée sera du _____ au _____, et payable du _____ au _____.

5. Traitement

Pour la durée de la présente entente, le policier reçoit _____ % du traitement auquel il aurait droit n'eut été de la présente entente.

6. Signatures

_____ Date _____
No paie _____

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

**FRATERNITÉ DES POLICIERS ET
POLICIÈRES DE MONTRÉAL INC.**

Georges Painchaud
Président

Denis Monet
Vice-président au secrétariat et à
la trésorerie

LA VILLE DE MONTRÉAL

François Landry
Chef de division
Division des ressources humaines
SPVM

ANNEXE I

**DROITS ACQUIS
SECTION TÉLÉCOMMUNICATIONS**

LETTRE D'ENTENTE

**ENTRE
LA VILLE DE MONTRÉAL
ET
LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL INC.**

Les parties conviennent pour les constables et les sergents motards ainsi que pour les officiers de la section Télécommunications, mutés à ces fonctions avant la date de la signature de la convention collective 1991-1992, de maintenir leurs droits acquis en ce qui concerne leurs congés annuels et fériés conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur pour la période se terminant le 31 décembre 1990, lesquelles sont réputées faire partie intégrante des présentes.

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

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

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 réguliers 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 réguliers);**
- **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 - 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 réguliers, 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} mai 2002 au 31 décembre 2003 : 11,57 \$

1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2004 : 11,80 \$

1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2005 : 12,10 \$

1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2006 : 12,40 \$

Le cadet policier a droit à l'indexation établie en vertu du paragraphe 2.05 de la convention collective et selon les mêmes conditions.

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 à 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 à 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 au paragraphe 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 à 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 l'Employeur 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.

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 de reproduire un comité paritaire composé de deux représentants de la Fraternité et de deux représentants du **SPVM** ayant pour mandat d'étudier les questions relatives à la réorganisation du travail au **SPVM**.
- 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 de police;
 - travail partagé;
 - opportunité de constituer à l'intérieur du **SPVM**, 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.**

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 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. 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 SPVM : toutes questions relatives aux conditions de travail (dans le cadre de la position exprimée par la FPPM 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 au paragraphe 27.12 b) 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.

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 CUM 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.

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 Dotation 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 à 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.

ANNEXE M

GARDERIE EN MILIEU DE TRAVAIL

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA VILLE DE MONTRÉAL

ET

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL INC.

Les parties conviennent de créer un comité paritaire dont le mandat consistera à analyser les besoins du personnel en matière de garde d'enfants, évaluer la pertinence d'établir un système de garderie en milieu de travail au **SPVM** ou à recourir à d'autres alternatives. Les conclusions et recommandations seront soumises aux parties afin d'y donner suite s'il y a lieu.

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 paragraphe 26.00 c) de la convention collective, que l'Employeur paiera au procureur choisi par le policier, le tarif horaire suivant :

—	Moins de cinq ans de pratique :	100 \$
—	Entre cinq et dix ans de pratique :	150 \$
—	Plus de dix ans de pratique :	200 \$

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

2.00 Les parties conviennent, en application du paragraphe 26.00 d) 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 :

—	Moins de cinq ans de pratique :	95 \$
—	Entre cinq et dix ans de pratique :	130 \$
—	Plus de dix ans de pratique :	170 \$

3.00 Les parties conviennent des tarifs horaires en application du paragraphe 26.00 d) 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} mai au 31 décembre 2003 :	104 \$
—	1^{er} janvier au 31 décembre 2004 :	106 \$
—	1^{er} janvier au 31 décembre 2005 :	109 \$
—	1^{er} janvier au 31 décembre 2006 :	112 \$

Le tarif sera ajusté en fonction de l'indexation établie en vertu du paragraphe 2.05 de la convention collective et selon les mêmes conditions.

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 oeuvrant 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 oeuvrant actuellement à la section Enquêtes accidents et dans un deuxième temps occupés par huit policiers oeuvrant 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 oeuvrant 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 oeuvrent 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-déetective. 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-déetectives 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/délict 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.

ANNEXE P

RÉGIME DE RENTES

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 rentes des policiers et policières de la CUM (le «Régime») avant le 1^{er} janvier 2004.

Préalablement à la réalisation de l'évaluation actuarielle de 2004, les parties devront s'entendre sur l'opportunité de poursuivre avec la procédure prévue au paragraphe 7 du «sommaire des modifications au Régime des rentes des policiers et policières de la Communauté urbaine de Montréal» ou d'en déterminer une autre. À cette fin, les parties entreprendront des discussions à compter du mois de septembre 2003.

Les parties conviennent d'entreprendre des négociations sur les modifications pouvant être apportées au Régime de rentes des policiers et policières de la CUM (le «Régime») à compter du 1^{er} octobre 2003.

À défaut par les parties d'en venir à une entente à l'occasion des négociations sur les modifications au Régime de rentes des policiers et policières de la CUM (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 rentes des policiers et policières de la CUM (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.

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, le tout selon les conditions ci-après mentionnées :

1. La durée du projet-pilote est de 12 mois et débute le ou vers le 1^{er} janvier 2004;
2.
 - a) Le programme permet à deux (2) policiers de convenir avec l'Employeur d'un partage égal de temps de travail dans la mesure où les motifs du demandeur sont d'ordre familial;
 - b) Le programme est d'une durée de 4, 6, 8 ou 10 cycles de travail, au choix du policier;
 - c) 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.
3. Ces deux policiers doivent en outre rencontrer les critères suivants :
 - a) ils doivent provenir de la même unité et occuper la même fonction;
 - b) ils ne doivent pas être en probation ou sous observation;
 - c) ils doivent occuper la fonction d'agent ou de sergent-détective;
 - d) le demandeur peut être jumelé à un policier qui se prévaut des dispositions relative à l'annexe L (banque pré-retraite).
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 pro-rata 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 et plus d'une entente par unité.**
- 9. Advenant le cas où il y a plus de vingt (20) demandes ou s'il y a plus d'une demande par unité, l'ancienneté du demandeur prévaut.**
- 10. La perte de prestation qui découle des ententes de temps partagé doit être compensée en ayant recours à un policier temporaire.**
- 11. Dans les 6 mois de la fin du projet-pilote le comité de réorganisation fait rapport aux parties des résultats et de l'opportunité de rendre ce projet permanent.**

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 à l'article XXI.**

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