

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LA VILLE DE LAVAL

Ci-après désignée

“LA VILLE”

et

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS DE LAVAL INC.

Ci-après désignée

“LA FRATERNITÉ”

EN VIGUEUR DU 01-01-96 AU 31-12-99

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES	PAGE
ARTICLE 1 BUT	1
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	2
ARTICLE 3 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	3
ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES	6
ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL	8
ARTICLE 6 RETENUE SYNDICALE	9
ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	10
ARTICLE 8 ANNÉES ET HEURES DE TRAVAIL	11
ARTICLE 9 MUTATION PERMANENTE	21
ARTICLE 10 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	24
ARTICLE 11 VACANCES ANNUELLES	29
ARTICLE 12 JOURS DE FÊTES	35
ARTICLE 13 TRAITEMENT EN MALADIE	36
ARTICLE 14 CONGÉS SOCIAUX	39
ARTICLE 15 ACCIDENTS DU TRAVAIL	41
ARTICLE 16 ANCIENNETÉ	44
ARTICLE 17 PROMOTION	45
ARTICLE 18 FONCTION SUPÉRIEURE TEMPORAIRE	48
ARTICLE 19 MESURES DISCIPLINAIRES	51
ARTICLE 20 PROCÉDURE DE GRIEF	55
ARTICLE 21 ARBITRAGE	57
ARTICLE 22 CARTE D'IDENTITÉ	58
ARTICLE 23 POURSUITE JUDICIAIRE	59
ARTICLE 24 ASSURANCE-GROUPE	60

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLES	PAGE
ARTICLE 25 RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE	61
ARTICLE 26 VALIDITÉ	62
ARTICLE 27 SÉCURITÉ DES POLICIERS	63
ARTICLE 28 VERSEMENTS PÉRIODIQUES	67
ARTICLE 29 BONI D'ANCIENNETÉ	68
ARTICLE 30 UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS	69
ARTICLE 31 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	72
ARTICLE 32 REMBOURSEMENT DE FRAIS	74
ARTICLE 33 DIVERS	76
ARTICLE 34 SÉCURITÉ D'EMPLOI	77
ARTICLE 35 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	78
ARTICLE 36 CONGÉ DE MATERNITÉ	80
ARTICLE 37 PROGRAMME D'AIDE AUX POLICIERS	85
ARTICLE 38 DURÉE DE LA CONVENTION	92
ANNEXE "A" LISTE DES APPELS NÉCESSITANT L'INTERVENTION D'UN PATROUILLEUR SOLO	93
ANNEXE "B" AFFICHAGE D'AVIS	96
ANNEXE "C-1" LISTE D'ANCIENNETÉ - POLICIERS	97
ANNEXE "C-2" LISTE D'ANCIENNETÉ - POLICIERS	103
ANNEXE "D" EXAMENS	110
ANNEXE "E" UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS - SYSTÈME DE CRÉDITS ET ARTICLES RENOUVELABLES AU BESOIN	113
ANNEXE "E-2" ASSIGNATION PARTICULIÈRE - UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS	127
ANNEXE "F" ACCESSOIRES RENOUVELABLES AU BESOIN POUR CHAQUE POLICIER	130
ANNEXE "G" AVIS DE LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	132

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLES	PAGE
ANNEXE "H" PRIMES	133
ANNEXE "I" LETTRE D'ENTENTE EN CAS DE DÉCÈS D'UN POLICIER DANS L'EXERCICE DE SES FONCTIONS	134
ANNEXE "J" LETTRE D'ENTENTE - VACANCES ANNUELLES D'UN POLICIER ABSENT POUR MALADIE	135
ANNEXE "K" QUANTUMS DE VACANCES	136
ANNEXE "L" ACCUMULATION DE SURTEMPS	143
ANNEXE "M" MODIFICATION AU RÉGLEMENT DU RÉGIME DE RETRAITE	144
ANNEXE "N" LETTRE D'ENTENTE - CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	145
ANNEXE "O" TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DU POLICIER RESPONSABLE D'UN DOSSIER D'ENQUÊTE À LA COUR	150
ANNEXE "P" LETTRE D'ENTENTE - BONNE FORME PHYSIQUE	151
ANNEXE "Q" LETTRE D'ENTENTE - ASSISTANT SUPERVISEUR DE POSTE	152
ANNEXE "R" ENQUÊTES CRIMINELLES	153
ANNEXE "S" LETTRE D'ENTENTE - RÉGIME DE RENTES	158
ANNEXE "T" PATROUILLEUR MAÎTRE DE CHIEN	159
ANNEXE "U" PROCESSUS DE SÉLECTION DU PERSONNEL ASSIGNÉ À MORALITÉ, DROGUE, SURVEILLANCE ET PATROUILLE SPÉCIALISÉE	164
ANNEXE "V" AUXILIAIRES	166
ANNEXE "W" PATROUILLE SPÉCIALISÉE	169
ANNEXE "X" HORAIRES DE TRAVAIL	170
ANNEXE "Y" CLAUSE TRANSITOIRE	176

ARTICLE - 1 - BUT

- 1.01** Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Ville et ses salariés, d'assurer un rendement honnête et loyal et d'autre part, d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.
- 1.02** La présente convention s'applique à tous les policiers du Département de Police de la Ville de Laval régis par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail agissant comme policier ou agent de la paix partout où ils ont juridiction à ces titres, en vertu de la Loi de Police du Québec (LRQ, chap. P-13).

Toutefois, le présent article s'applique au policier qui agit, (.....) sans être en service commandé, en autant que ledit 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.

ARTICLE - 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 La Ville reconnaît la Fraternité comme le seul agent négociateur et mandataire des policiers assujettis à l'accréditation syndicale émise par la Commission des relations de travail de la Province de Québec, le 2 février 1966, et qui se lit comme suit:

"La Commission accorde à l'association requérante l'accréditation envers le groupe de salariés suivant: tous les policiers salariés au sens du Code du travail".

2.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte du certificat d'accréditation, il appartient au Commissaire du travail d'interpréter le sens de ce texte et aucun tribunal d'arbitrage ne pourra être appelé à se prononcer sur cette interprétation.

ARTICLE - 3 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

3.01 En 1996, l'échelle de salaire suivante est en vigueur pour les policiers.

	96-01-01	96-07-01
Embauche	30 913\$	31 672\$
12 mois	35 483\$	36 264\$
24 mois	40 053\$	40 960\$
36 mois	44 623\$	45 552\$
48 mois	49 193\$	50 196\$
60 mois	53 763\$	54 840\$

	96-01-01	96-07-01
Sergent et sergent-déetective	59 676\$	60 872\$
Lieutenant et lieutenant-déetective	65 643\$	66 959\$
Capitaine et capitaine-déetective	71 553\$	72 985\$

3.02 En 1997, pour les policiers embauchés avant le 1^{er} janvier 1997, l'échelle de salaire suivante est en vigueur:

	97-01-01	97-09-01
Embauche	31 980\$	32 500\$
12 mois	36 608\$	37 232\$
24 mois	41 392\$	42 120\$
36 mois	46 020\$	46 800\$
48 mois	50 700\$	51 584\$
60 mois	55 432\$	56 368\$
Sergent et sergent-déetective	61 530\$	62 568\$
Lieutenant et lieutenant-déetective	67 683\$	68 825\$
Capitaine et capitaine-déetective	73 774\$	75 019\$

ARTICLE - 3 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

3.03 En 1997, pour les policiers embauchés à compter du 1^{er} janvier 1997, l'échelle de salaire suivante est en vigueur:

	97-01-01	97-09-01
Embauche	24 612\$	25 030\$
12 mois	28 971\$	29 464\$
24 mois	34 007\$	34 585\$
36 mois	38 453\$	39 107\$
48 mois	43 193\$	43 927\$
60 mois	47 934\$	48 749\$
72 mois	55 432\$	56 368\$

	97-01-01	97-09-01
Sergent et sergent-détective	61 530\$	62 568\$
Lieutenant et lieutenant-détective	67 683\$	68 825\$
Capitaine et capitaine-détective	73 774\$	75 019\$

3.04 Au 31 décembre 1998, pour les policiers embauchés avant le 1^{er} janvier 1997, l'échelle de salaire suivante est en vigueur:

	98-12-31
Embauche	32 988\$
12 mois	37 790\$
24 mois	42 752\$
36 mois	47 502\$
48 mois	52 358\$
60 mois	57 214\$
Sergent et sergent-détective	63 507\$
Lieutenant et lieutenant-détective	69 857\$
Capitaine et capitaine-détective	76 144\$

ARTICLE - 3 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

3.05 Au 31 décembre 1998, pour les policiers embauchés a compter du 1er janvier 1997, l'échelle de salaire suivante est en vigueur:

	98-12-31
Embauche	25 405\$
12 mois	29 906\$
24 mois	35 104\$
36 mois	39 694\$
48 mois	44 586\$
60 mois	49 480\$
72 mois	57 214\$

Sergent et sergent détective
63 507\$

Lieutenant et lieutenant-détective
69 857\$

Capitaine et capitaine-détective
76 144\$

Note 1: En 1998, réduction temporaire de la cotisation salariale de 1.5% du salaire admissible.

A compter du 1er janvier 1999, réduction temporaire de la cotisation patronale de 1.5% de la masse salariale admissible.

ARTICLE - 4 - DÉFINITION DES TERMES

- 4.01** Pour les fins d'application des présentes. les termes qui suivent ont la signification qui leur est ci-après indiquée:
- 4.02**
- a) Le terme "policier" signifie et comprend tout policier de sexe masculin ou féminin.
 - b) Le terme "policier régulier" signifie et comprend tout policier qui a prêté les serments requis par la **Loi** et qui a complété, à la satisfaction de la Ville, une période d'essai de huit (8) mois de service actif continu, après, s'il y a lieu, un stage de formation.
- 4.03** Le terme "policier recrue" désigne tout policier qui n'a pas terminé la période probatoire prévue à l'article 4.02 et qui a prêté les serments comme policier. Ce salarié est assujéti aux dispositions des présentes, à l'exception du droit de grief en cas de renvoi. Il est aussi assujéti au fonds de pension et au régime d'assurance collective sauf pour l'invalidité à long terme.
- 4.04** Le terme "auxiliaire" est défini à l'Annexe "V".
- 4.05** Toute période d'incapacité due à la maladie ou à un accident du travail ne suspend la période d'essai que pour la durée de l'absence.
- 4.06** Sous réserve des droits de la Ville en vertu de la "Loi des cités et villes", de la "Loi de police" (Bill 48 sanctionné le 21 décembre 1979, articles 80 et 81) et de l'article 4.08, aucun autre employé ne pourra agir à titre de policier, constable spécial, agent de la paix ou policier temporaire a moins d'une entente écrite entre la Ville et la Fraternité.
- 4.07**
- a) Les heures nettes signifient les heures totales de la journée de travail moins la durée du temps des repas.
 - b) Le calcul des bénéfices marginaux est basé sur le taux horaire régulier tel que défini à l'article 8.01.
 - c) Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.
- 4.08** L'expression "officier" comprend les grades de sergent a capitaine inclusivement:
- a) aux Enquêtes criminelles;
 - b) à la Gendarmerie.
- 4.09** La Ville peut employer des policiers occasionnels. Si la Ville décide d'utiliser des policiers occasionnels, elle doit le faire aux conditions suivantes:
- a) le policier occasionnel doit remplacer un policier régulier absent pour cause de maladie ou d'accident;
 - b) le policier occasionnel peut être utilisé à compter du troisième (3^e) mois d'absence par maladie ou par accident et ce, jusqu'à un maximum de trois (3) ans du début de la période de remplacement;
 - c) le policier occasionnel est assujéti à toutes les dispositions de la convention collective sauf les dispositions concernant l'assurance invalidité à long terme;

ARTICLE - 4 - DÉFINITION DES TERMES

- d) la Ville doit identifier le policier régulier que doit remplacer le policier occasionnel, et en aviser la Fraternité.

Si la Ville décide de créer un nouveau poste de policier régulier ou si elle décide de combler un poste vacant, elle l'offre au policier occasionnel ayant le plus d'ancienneté. Advenant égalité dans l'ancienneté, le choix se fera par numéro matricule.

- e) en plus des dispositions du paragraphe 4.09 a), il sera loisible à la Ville de remplacer, par un policier occasionnel, un policier qui sera libéré pour occuper une fonction active et permanente en rapport avec des activités syndicales et ce, en conformité avec l'article 7.

Le même principe pourra s'appliquer advenant qu'un policier doit se libérer à plein temps, pour occuper un poste permanent d'instructeur, dans une école de formation policière reconnue.

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

Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, l'employeur peut faire émettre des billets de stationnement et respecter l'ordre dans la Cour municipale par des personnes autres que des policiers.

- 4.11 Sauf lorsqu'ils accomplissent des tâches d'agent de la paix selon la Loi de police, les policiers cadres du Département de police, ne peuvent accomplir les tâches habituellement remplies par des policiers inclus dans l'unité de négociation.

- 4.12 Sauf en ce qui concerne le renouvellement des contrats à forfait existants, la Ville ne peut accorder de contrat à forfait relativement à du travail actuellement accompli par des policiers si l'octroi de tel contrat à forfait a pour conséquence de limiter le nombre de policiers régis par le certificat d'accréditation émis en faveur de la Fraternité.

- 4.13 La Ville peut convenir des ententes avec d'autres organisations relativement à des échanges, des transferts ou des stages, sur une base temporaire, de policiers couverts par le deuxième (2^e) paragraphe de la clause 2.01.

Pour ce faire, la Ville doit au préalable obtenir l'autorisation de la Fraternité.

- 4.14 L'expression "Cour de justice" ou "Cour" signifie tout tribunal, régie, commission ou coroner devant laquelle un policier est appelé à témoigner pour une cause découlant de l'exercice de ses fonctions comme policier.

Sauf disposition contraire prévue à la convention collective, le policier assigné ou convoqué par ou à la demande de la Fraternité, ne sera pas rémunéré par la Ville.

ARTICLE - 5 - RÉGIME SYNDICAL

- 5.01** Tout policier qui est membre en règle de la Fraternité, au moment de la signature des présentes, ainsi que tous ceux qui le deviendront par la suite, devront maintenir leur adhésion à la Fraternité, pour la durée de la présente convention comme condition du maintien de leur emploi.
- 5.02** La Ville ne sera pas tenue, en vertu de la clause 5.01, de congédier un policier parce que la Fraternité l'aura expulsé de ses cadres. Toutefois, ledit policier demeurera soumis aux stipulations de l'article 5.01.

ARTICLE - 6 - RETENUE SYNDICALE

- 6.01** La retenue syndicale est faite en conformité avec les dispositions du Code du travail. Ladite retenue est remise à la Fraternité dans les quinze (15) jours du mois suivant.
- 6.02** La Fraternité sera informée mensuellement de l'embauche *et/ou* du départ de tout policier.
- 6.03** Une copie attestée de la résolution fixant la cotisation syndicale est remise par la Fraternité à la Ville.
- 6.04** Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception d'un avis de modification de la cotisation syndicale, la Ville devra effectuer le changement sur la paie du policier, conformément aux dispositions du tel avis.

ARTICLE - 7 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 7.01** Sur demande du président de la Fraternité ou de son représentant, le directeur du Département de police autorise trois (3) membres de l'**exécutif** de la Fraternité qui sont en devoir à **s'absenter**, sans perte de salaire, lors des négociations, de la conciliation ou de l'arbitrage de différend.
- 7.02** Sur demande de la Fraternité, la Ville libère avec solde le président et un membre de l'exécutif responsable de la discipline et de la déontologie policière, désigné par la Fraternité, de leur fonction respective pour la durée de la présente convention collective:
- a) Ils conservent tous les droits prévus à la convention collective;
 - b) À l'expiration de la libération, ils peuvent réintégrer leur fonction aux conditions de la convention collective alors en vigueur;
 - c) Ils peuvent poser leur candidature à l'occasion des examens de promotion.
- 7.03**
- a) De plus, la Ville accorde annuellement un maximum de 2000 heures avec solde pour les membres de la Fraternité pour fins d'activités syndicales.
 - b) Un avis d'au moins douze (12) heures doit être donné au directeur du Département de police ou à son représentant en utilisant le formulaire apparaissant à l'annexe "G". Ce formulaire doit être complété par le policier.
- 7.04** Tant qu'ils sont dûment mandatés par les membres pour représenter un poste, une section ou une équipe, les six (6) moniteurs et les neuf (9) délégués de la Fraternité ne peuvent être mutés en permanence de postes, de sections ou d'équipes du seul fait qu'ils sont représentants syndicaux ou à moins qu'ils y **consentent**.
- La Fraternité fournit à la Ville la liste des noms des moniteurs et des délégués ainsi que des changements qui y surviennent.
- 7.05** Dans les quinze (15) jours suivant son embauche, la Ville libère sans perte de salaire le policier recrue pour une journée afin qu'il rencontre les représentants de la Fraternité à un moment convenu avec la Ville.

ARTICLE - 8 - ANNÉE ET HEURES DE TRAVAIL

8.01 A) L'année régulière de travail de tout policier régi par la présente convention est de mille six cent **trente-huit** (1638) heures travaillées par **période** de trois cent **soixante-quatre** (364) jours. Compte tenu que l'**horaire** de travail doit être conforme aux paragraphes ci-dessous mentionnés, il est entendu que la mention de mille six cent trente-huit (1638) heures travaillées est à titre indicatif seulement.

Tout policier doit fournir une prestation de travail égale à une moyenne de trente et une heures trente minutes (31h30) par semaine le tout **excluant** les périodes de prise de repas.

B) La journée régulière de travail est de:

a) Pour l'horaire "4\3"

Huit heures (8h00) nettes, soit huit heures trente minutes (8h30) incluant une (1) heure de repas.

Le temps de repas excédant trente (30) minutes est réputé faire partie de la prestation nette de huit heures (8h00).

et/ou

Huit heures (8h00) nettes, soit neuf heures (9h00) incluant une heure trente (1h30) de repas.

Le temps de repas excédant soixante (60) minutes est réputé faire partie de la prestation nette de huit heures (8h00).

b) Pour l'horaire "mixte"

Huit heures (8h00) nettes, soit huit heures trente minutes (8h30) incluant une heure (1h00) de repas

ARTICLE - 8 - ANNÉE ET HEURES DE TRAVAIL

Le temps de repas excédant trente (30) minutes est réputé faire partie de la prestation nette de huit heures (8h00).

et/ou

douze (12h00) heures nettes, soit douze heures quinze minutes (12h15) incluant une heure (1h00) de repas.

Le temps de repas excédant quinze (15) minutes est réputé faire partie de la prestation nette de douze (12) heures.

Note 1 : Le policier assigné à effectuer trois (3) blocs consécutifs de quatre (4) heures nettes sur son horaire régulier est réputé avoir fourni une prestation de travail complète après douze (12) heures de présence au travail incluant une (1) heure de repas.

c) **Pour l'horaire du quartier de détention**

Douze (12) heures nettes, soit douze (12) heures incluant quarante-cinq (45) minutes de repas.

C) Les temps de repas faisant partie de la prestation de travail nette n'affectent en rien leur programme de travail, leurs crédits et débits pour congés fériés, leurs journées de maladie et de vacances, leur taux horaire ni leur taux pour temps supplémentaire.

D) Le taux horaire régulier d'une heure (1) nette d'un policier correspond au salaire annuel apparaissant à l'article 3 de la convention collective, divisé par 1820 heures nettes.

8.02 Tout policier a droit au cours d'une relève régulière de travail, à sa période de repas décrite à la clause 8.01 pour prendre son repas à son poste d'attache ou à tout autre endroit désigné par le directeur du département.

Le policier qui travaille quatre heures (4h00) et plus dans une journée de huit heures (8h00) nettes a droit à son heure (1h00) ou son heure et demie (1h30) de repas selon que son horaire quotidien est de huit heures trente (8h30) ou neuf heures (9h00). Il est convenu que le policier ne peut pas bénéficier de plus d'une période de repas par huit heures (8h00) nettes.

Le policier qui travaille six heures (6h00) et plus dans une journée de douze heures (12h00) nettes a droit à son quarante-cinq (45) minutes ou son heure (1h00) de repas selon que son horaire est l'horaire douze heures (12h00) du quartier de détention ou l'horaire douze heures quinze minutes (12h15) de l'horaire "mixte". Il est convenu que le policier ne peut pas bénéficier de plus d'une période de repas par douze heures (12h00) nettes.

ARTICLE - 8 - ANNÉE ET HEURES DE TRAVAIL

8.03 La période de repas se prend et est **comprise** entre les heures suivantes:

- A) Nuit: 01h45 à 05h30
 Jour: 11h00 à 14h15
 Soir: 17h00 à 20h30
- B) Pour les policiers bénéficiant de l'horaire mixte, ceux-ci ont droit de prendre leur période de repas:
- soit dans les deux (2) heures précédant ou suivant le milieu de sa journée régulière de travail;
 - soit aux heures apparaissant au paragraphe A) de la présente clause en autant que son horaire a débute une (1) heure avant le début de la plage horaire prévue pour cette relève au paragraphe A).
 - Le choix de la période de repas s'effectue au niveau du groupe de travail du policier une (1) fois par année ou plus d'une fois avec l'accord du directeur.

8.04 Le directeur du Département ou son représentant peut établir pour **les** besoins et l'efficacité du Département, une **cédule** juste et équitable, compte tenu des fonctions, durant laquelle la semaine normale de travail est:

- A) **Pour l'horaire "4\3"**, une semaine moyenne de 4.2 jours de 8 heures nettes au cours d'un cycle donné. Cette **cédule** doit prévoir que:
- a) les journées de congé hebdomadaire varient entre deux (2) et six (6) jours consécutifs;
 - b) le policier bénéficie de quatorze (14) journées de congé en moyenne pour toute période de trente-cinq (35) jours;
 - c) le cycle comporte 5, 10, 15, 20, 25 semaines ou plus;
 - d) le nombre de journées de travail consécutives sans **journée** de congé ne dépasse pas sept (7);
 - e) le nombre de fins de semaine de **congé** est d'un minimum de deux (2) fins de semaine sur cinq.
- B) **Pour l'horaire "mixte"** une semaine moyenne de 8.4 blocs de quatre (4) heures nettes au cours d'un cycle donné. Cette **cédule** doit prévoir que:

ARTICLE - 8 - ANNÉE ET HEURES DE TRAVAIL

- a) les journées de congé hebdomadaire sont d'au moins deux (2) jours consécutifs;
- b) le policier bénéficie d'un minimum de quatorze (14) journées de congé en moyenne pour toute période de trente-cinq (35) jours;
- c) le cycle comporte 5, 10, 15, 20, 25 semaines ou plus;
- d) le nombre de journées de travail consécutives sans journée de congé ne dépasse pas sept (7);
- e) le nombre de fins de semaine de congé est d'un minimum de deux (2) fins de semaine sur cinq.

8.05 Les heures de début de toutes les relèves sont les suivantes:

- A)** la première relève (nuit) peut commencer pour chaque policier entre 22:00 heures et 00:01 heure;
- B)** la deuxième relève (jour) peut commencer pour chaque policier entre 07:00 heures et 09:01 heures;
- C)** la troisième relève (soir) peut commencer pour chaque policier entre 13:00 heures et 17:01 heures.

Cependant les policiers travaillant aux endroits ci-dessous mentionnés pourront commencer la relève de soir entre 12:00 heures et 18:30 heures et de façon plus particulière:

- Entre 12h00 et 15h30 pour les endroits suivants:
 - C.S.S.P.
 - Affaires publiques
- Entre 12h00 et 18h30 pour les endroits suivants:
 - Moralité, Drogue et Surveillance
 - Patrouille spécialisée
 - S.I.J.

ARTICLE - 8 - ANNÉE ET HEURES DE TRAVAIL

8.06 Les journées consécutives de travail débutent à la même heure a moins d'entente entre les parties.

Il est convenu que les horaires des sections ci-dessous mentionnées et apparaissant à l'annexe "X" ont fait l'objet d'une entente particulière conformément au premier paragraphe:

- Affaires publiques
- Fourrière
- Patrouille spécialisée
- Moralité, Drogue et Surveillance

Ces horaires pourront être modifiés par la Ville en autant que l'entente concernant les journées consécutives de travail soit respectée ainsi que les autres dispositions de l'article 2.

8.07 Le cycle de travail comportant les noms de policiers et leurs heures de travail est **affiché**, pour chaque cycle, au plus tard à 16:00 heures, le mardi de la semaine précédant le début du cycle et ne devient officiel qu'à compter de ce moment. Une copie de chaque cycle est transmise à la Fraternité au moment de l'**affichage**.

8.08 Policiers travaillant sur un horaire vingt-quatre (24) heures, deux (2) ou trois (3) relèves

Cette expression signifie et inclut les policiers qui ont à travailler sur cédule rotative afin d'assurer un service continu dans leur affectation de travail. Ce service continu peut être maintenu vingt-quatre (24) heures par jour et jusqu'à sept (7) jours par semaine.

8.09 A) L'horaire des policiers du poste travaillant vingt-quatre (24) heures sur trois (3) relèves est la suivante:

7 jours de travail	-	6 jours de congé (fin de semaine)
4 jours de travail	-	2 jours de congé
3 jours de travail	-	2 jours de congé (fin de semaine)
3 jours de travail	-	2 jours de congé
4 jours de travail	-	2 jours de congé

B) L'horaire des policiers travaillant vingt-quatre (24) heures sur deux (2) relèves au quartier de détention, est de douze (12) heures réparties comme suit:

4 jours de travail (jour) -	3 jours de congé
4 jours de travail (soir) -	7 jours de congé
3 jours de travail (jour) -	4 jours de congé
3 jours de travail (soir) -	7 jours de congé

ARTICLE - 8 - ANNÉE ET HEURES DE TRAVAIL

Pour les fins d'application de cet horaire:

- les journées de 12 heures peuvent débuter de jour entre 6h00 et 8h01;
- les journées de 12 heures peuvent débuter de soir entre 18h00 et 20h01;
- la période de repas pour ces journées de 12 heures est de 45 minutes;
- pour les journées de 12 heures, les repas se prennent et sont pris de jour entre 10h30 et 15h30 et de soir entre 22h30 et 03h30.

8.10 Aux fins d'application de l'horaire du poste, l'agent de circulation assigné à une équipe de travail effectuée sur une base régulière le changement de relève de nuit pour de soir ou de jour au choix de la direction selon les modalités de l'article 8.07.

De plus, deux (2) agents de chaque équipe, choisis par ordre d'ancienneté, effectuent sur une base régulière une relève médiane qui débute à 18:30 heures. Ces agents sont réputés, aux fins d'application de l'article 27.03, appartenir à la relève de nuit.

- 8.11** A) Tout policier peut changer de relève ou de congé avec un autre policier de son poste ou section, après entente avec le directeur du Département ou son représentant. Il est également convenu qu'il peut y avoir un changement de relève, de congé ou permutation de bloc sans échange avec un autre policier et cela après autorisation du directeur du Département ou son représentant. Une fois le changement de relève accordé, il ne peut être modifié ni par le directeur ni par les policiers impliqués.
- B) Sur demande écrite reçue au moins vingtquatre (24) heures à l'avance, le policier peut, à la discrétion de l'officier, anticiper jusqu'à concurrence de quarante (40) heures nettes qui devront être remises avant qu'une autre demande puisse être considérée et ce, à l'exclusion de la période des fêtes.

Ces heures nettes peuvent être remises en utilisant des heures fériées ou des heures de temps supplémentaire accumulées. Le policier exprime son choix au moment où l'entente de remise est conclue.

- C) Ces périodes de congé pourront être prises à la condition que le nombre de policiers en vacances, en fériés, en congés dus ou accumulés ne dépasse pas le quantum prévu à l'article 11 et à l'annexe "K" (vacances annuelles) et que le minimum d'autos-patrouille à deux (2) policiers prévu à la clause 27.03 paragraphe a) est respecté.

ARTICLE - 8 - ANNÉE ET HEURES DE TRAVAIL

Ces périodes de congés sont accordées par tranche de deux (2) heures nettes, de quatre (4) heures nettes ou par journée complète et remises selon les besoins du Département. Ces périodes de congés pourront également être remises par tranche de deux (2) heures nettes, de quatre (4) heures nettes précédant ou suivant l'horaire régulier du policier, par journée complète ou à tout autre moment déterminé par le Département après un avis de vingt-quatre (24) heures. Cependant, le policier travaillant sur la relève de jour pourra refuser une remise de congé sur les heures précédant le début de son quart de travail. Le policier qui travaille sur un horaire de douze (12) heures pourra également refuser une remise de congé précédant ou suivant son horaire régulier.

Une fois que l'entente de remise est conclue, elle ne peut être modifiée ni par le directeur ni par les policiers concernés.

- D) Les congés hebdomadaires dus à un policier, sont repris à la discrétion de ce dernier à la condition que le nombre de policiers en vacances annuelles ne dépasse pas le quantum prévu à l'article 11 et à l'annexe "K" et de plus, les 24, 25, 26 et 31 décembre ainsi que les 1^{er} et 2 janvier à la condition que le minimum d'autos-patrouille à deux (2) policiers prévu à l'article 27.03 soit respecté.
- E) Le policier désirant suivre en dehors de ses heures régulières de travail des cours facultatifs reconnus par le Département peut changer de relève pour correspondre à ses heures de cours à la condition que le nombre de policiers en vacances, en fériés, en congés dus ou accumulés ne dépasse pas le quantum prévu à l'article 11 et à l'annexe "K" (vacances annuelles) et que le minimum d'autos-patrouille à deux (2) policiers prévu à l'article 27.03 soit respecté.

8.12 Nonobstant le paragraphe 8.11 A), les heures de travail, les jours de repos et le cycle d'un policier peuvent être modifiés pendant son cycle par le directeur du Département ou son représentant dans les circonstances suivantes:

- A) Lorsque ce policier est changé d'affectation régulière ou change de grade ou est muté; ou
- B) Lorsque ce policier participe ou assiste à un cours de formation et/ou de perfectionnement offert par la police de Laval ou l'Institut de police du Québec ou toute autre institution désignée par le directeur du Département et impliquant une formation ou spécialisation en matières policières;
- C) Lorsque le policier est appelé à changer de relève dans les cas ci-haut mentionnés, il doit bénéficier d'un minimum de vingt-quatre (24) heures de repos.

ARTICLE - 8 - ANNÉE ET HEURES DE TRAVAIL

8.13 L'horaire des policiers visés par l'horaire "4\3" travaillant normalement sur une (1) ou deux (2) relèves du lundi au vendredi est la suivante:

4 jours de travail	-	3 jours de congé (fin de semaine)
4 jours de travail	-	3 jours de congé (fin de semaine)
5 jours de travail	-	3 jours de congé (fin de semaine)
4 jours de travail	-	3 jours de congé (fin de semaine)
4 jours de travail	-	2 jours de congé (fin de semaine)

Cependant, pour les endroits où une présence policière réduite est nécessaire le samedi et/ou le dimanche, sur une (1) relève ou deux (2) relèves, les policiers y sont assignés à tour de rôle en respectant la clause 8.04.

8.14 Afin de faire bénéficier les policiers travaillant sur les trois (3) relèves de l'une ou l'autre des fêtes de Noël ou du Jour de l'An, le directeur du Département ou son représentant fixe, avant le 15 novembre de chaque année, les coordonnées de la période des fêtes d'une durée de cinq (5) semaine:

- A) Les policiers ne peuvent bénéficier d'un congé qu'à l'une ou l'autre des deux (2) fêtes. Les policiers en vacances annuelles à l'une des deux (2) fêtes, travaillent l'autre fête. Cependant, un policier peut prendre des vacances annuelles couvrant les deux (2) fêtes, en respectant les dispositions de la clause 11.13 et de l'annexe "K".
- B) Pour le poste ou une section, les effectifs restants sont divisés en deux (2) groupes. Un groupe sera en congé à Noël et l'autre groupe sera en congé au Jour de l'An.
- C) Avant le 15 octobre de chaque année, les policiers expriment, par ancienneté de service, par poste ou section, leur choix quant à l'horaire spécial des fêtes en tenant compte des éléments suivants:
- 1) La fête qu'il désire prendre en congé;
 - 2) Le nombre de jours de congé qu'il désire prendre: de trois (3) à six (6) jours;
 - 3) La relève sur laquelle il désire travailler l'autre fête.
- D) Les congés de Noël peuvent se prendre entre le 23 et le 28 décembre inclusivement. Les congés du Jour de l'An peuvent se prendre entre le 29 décembre et le 3 janvier inclusivement. Ces congés doivent inclure la veille, la journée même et le lendemain de la fête en congé.
- E) Les congés restants sont repris au cours de la période des fêtes soit avant le 23 décembre ou après le 3 janvier selon les exigences du Département.

ARTICLE - 8 - ANNÉE ET HEURES DE TRAVAIL

- F) L'horaire spécial du poste, de la section ou du C.S.S.P. pour la période des fêtes, doit être confectionné au plus tard trente-cinq (35) jours précédant le début de la période **des** fêtes.
- G) Les cycles et **cédules régulières** ne s'appliquent pas durant les cinq (5) semaines couvrant la période des fêtes.
- Le Département peut établir pour le poste entre le 20 décembre et le 6 janvier **inclusivement** des journées de travail de douze (12) heures, le tout sous réserve des modalités énoncées à la clause 8.04 B).
- H) Les congés fériés, anticipés ou cumulés ne peuvent être utilisés par les policiers travaillant sur les trois (3) relèves pour la période comprise entre le 20 décembre et le 6 janvier inclusivement.
- I) Tous les policiers affectés dans un C.S.S.P. ou dans une section, tout en respectant le quantum prévu à l'article 11 et à l'annexe "K" bénéficient des congés annuels, fériés, anticipés ou cumulés.
- J) Le personnel travaillant normalement sur une (1) ou deux (2) relèves, du lundi au vendredi, peut accumuler des congés hebdomadaires entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre pour bénéficier des fêtes de Noël et du Jour de l'An. Ces congés accumulés ont pour but de permettre au policier de bénéficier de trois (3) jours de congés à Noël, soit les 24, 25 et 26 décembre et de trois (3) jours de congés au Jour de l'An, soit les 31 décembre, 1^{er} et 2 janvier.
- K) Cependant, les policiers qui doivent travailler pour fournir une présence policière, réduite lors d'une (1) des deux (2) fêtes, bénéficient de trois (3) à six (6) jours à l'autre fête. Advenant qu'aucun policier ne se porte volontaire pour travailler les fêtes de Noël et/ou du Jour de l'An, les policiers devront être désignés par ordre d'ancienneté "inversée", de façon, au fil des ans, à faire une rotation complète du personnel.

8.15 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 Département de la police, est libéré sans perte de salaire pour la durée de l'absence due à son témoignage.

8.16 Le policier sous le coup d'une suspension ainsi que la policière absente pour congé de **maternité** ou pour retrait préventif ayant à comparaître devant une cour de justice pour une cause découlant de l'exercice de ses fonctions comme policier, a droit à la **rémunération** pour le temps fait à la cour avec un minimum de quatre (4) heures en temps régulier, en plus des frais de taxation qu'il ou qu'elle perçoit.

ARTICLE - 8 - ANNÉE ET HEURES DE TRAVAIL

- 8.17 a) Le policier d'une section ou le policier affecté aux enquêtes criminelles qui reçoit l'ordre de demeurer à sa résidence habituelle et d'être en état de disponibilité de service, est rémunéré à raison de vingt-cinq pour cent (25%) de son taux horaire régulier 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 auquel **cas**, il sera rémunéré selon les dispositions de l'article 10.
- 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.

ARTICLE - 9 - MUTATION PERMANENTE

- 9.01** Pour les fins du présent article, la mutation signifie le transfert en permanence d'un policier d'une fonction à une autre ou à la même fonction dans un autre lieu soit le poste, une section ou un C.S.S.P.
- 9.02**
- a) Tout policier désirant être muté doit en faire la demande écrite au directeur du Département. Ce dernier peut limiter le nombre de demandes de mutation d'un policier. La liste des requérants est établie par ancienneté et les policiers sont mutés aux fonctions qui deviennent vacantes par ordre d'ancienneté selon les exigences du Département. La Ville fait parvenir à la Fraternité une copie de ces listes, la Ville s'engage à afficher les postes vacants de mutation pour une durée de quinze (15) jours de calendrier, dont copie est transmise à la Fraternité.
 - b) À l'expiration de la période d'affichage, la Ville aura une période quatre-vingt-dix (90) jours pour combler le poste. Si le poste n'est pas comblé à l'intérieur de ce délai, l'affichage deviendra nul et sans effet.
 - c) Si pendant la durée de la présente convention, la Ville décide de créer ou de modifier substantiellement une fonction déjà existante, régie par les présentes, elle doit s'entendre avec la Fraternité au sujet des attributions et du salaire rattachés à la fonction.

Dans le cas où elle crée une nouvelle fonction, la Ville s'engage à afficher le poste pour une durée de quinze (15) jours de calendrier avec copie transmise à la Fraternité.
- 9.03** Toutefois, le directeur du Département peut refuser la mutation d'un policier lorsqu'il juge qu'en regard des exigences du Département, de la compétence, du mérite que celui-ci ne doit pas la remplir. Ces critères ne comprennent pas la capacité physique que si elle rend le policier physiquement incapable de remplir normalement la fonction convoitée.
- 9.04** Selon les besoins du Département et conformément aux articles précédents, le directeur procède aux mutations qu'il juge nécessaires dont avis est adressé à la Fraternité. Le policier ainsi muté sans qu'il en ait fait la demande est informé des motifs qui justifient cette mutation. Ladite mutation peut faire l'objet d'un grief.
- 9.05** Le principe de l'ancienneté ne s'applique pas aux policiers affectés au travail de Moralité, Drogue et Surveillance, aux affaires internes, aux B.R.Q.C.O. (Bureau des recherches du Québec sur le crime organisé) ni à l'officier en charge d'une section ou d'un C.S.S.P..

ARTICLE - 9 - MUTATION PERMANENTE

9.06 Dans tous les autres 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'expose aux paragraphes précédents, ne s'applique qu'aux policiers qui se sont rendus éligibles. Telle décision peut faire l'objet d'un grief. Les cours, lorsqu'ils sont donnés par le Département, sont donnés en deux (2) périodes afin de fournir à tous les policiers l'occasion de se qualifier.

Dans les cas où la Ville exige un examen écrit, le policier et la Fraternité peuvent en tout temps prendre connaissance de la correction et de la notation et une copie des résultats est transmise à la Fraternité.

Lorsque l'Employeur procède à une entrevue pour fins de mutation, il doit en aviser la Fraternité au moins une semaine à l'avance, laquelle peut désigner un observateur, sans droit de parole. Le représentant de la Fraternité qui assiste à l'entrevue sera libéré sans perte de traitement.

Le policier et la Fraternité sont informés des motifs justifiant le refus de mutation et tel refus peut faire l'objet d'un grief.

9.07 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 plus d'une fois d'être muté avant d'avoir complété son année de probation.

9.08 La Ville fournit à la Fraternité, au plus tard le 1^{er} mai de chaque année, une liste de l'effectif policier en fonction au 1^{er} janvier de l'année courante dans le poste, une section ou un C.S.S.P. ainsi que la liste des fonctions établies au Département et leurs pré-requis.

9.09 Lorsque la Ville doit procéder à une mutation, et en l'absence de candidat volontaire, la mutation se fait par ordre d'ancienneté inversée.

9.10 Tout policier qui désire être muté de poste en fait la demande écrite au directeur ou son représentant. Lorsque possible, le Département donne suite à ces demandes, par ordre de réception, lorsqu'il procède à des mutations ou lors de l'embauche de personnel.

9.11 Dans la mesure où le Département décidait d'abolir une section, le poste ou un C.S.S.P., il transmet un avis à la Fraternité trois (3) mois avant l'abolition.

9.12 Le policier muté dans une autre fonction ou dans sa fonction dans le poste, une section ou un C.S.S.P. peut faire une demande de réintégrer sa fonction antérieure dans les trente (30) jours suivant sa mutation.

La Ville aura un délai de trente (30) jours à partir de la demande du policier pour procéder à sa réintégration.

ARTICLE - 9 - MUTATION PERMANENTE

Mesures transitoires

1.- **Section prévention et relations communautaires**

Advenant le cas où l'implantation des **C.S.S.P.** devait entraîner l'abolition de cette section, les policiers qui y sont affectés ont un droit prioritaire de mutation:

- a) pour les agents, sur tes postes d'agents communautaires dans les **C.S.S.P.** et sur le poste d'agent à la Division communautaire;
- b) pour les sergents, sur les postes de sergents dans les **C.S.S.P.** et **sur** le poste de sergent à la Division communautaire;
- c) l'ancienneté sera le critère discriminant pour l'application des paragraphes a) et b).

2.- **Mutation des agents et officiers dans les C.S.S.P.**

Nonobstant les dispositions **du** présent article, aux seules fins de la mise en place des **C.S.S.P.**, l'ancienneté sera **le** seul critère déterminant pour la mutation des agents et des officiers dans les **C.S.S.P.**, à l'exception des agents de relations communautaires.

ARTICLE - 10 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

10.01 Le travail effectué en dehors des heures régulières de travail, c'est-à-dire précédant ou suivant immédiatement la période régulière de travail, ou durant un jour de congé, à la demande de l'Employeur est considéré comme travail supplémentaire et rémunéré au taux horaire de salaire et demi (150%). Le taux horaire est celui qui est obtenu en divisant le salaire annuel du policier par mille huit cent vingt (1820) heures.

Dans le cas de l'horaire mixte de douze (12) heures nettes, pour toute période de temps supplémentaire de moins de quatre (4) heures, le temps Supplémentaire sera comptabilisé après douze (12) heures de présence au travail.

Dans le cas de l'horaire mixte de douze (12) heures nettes, pour toute période de temps supplémentaire de quatre (4) heures et plus, la **comptabilisation** s'effectuera en retranchant le premier quinze (15) minutes de temps supplémentaire.

10.02 a) Lorsqu'un policier est requis de revenir au travail ou à témoigner devant une cour de justice et ce, suite à l'exercice de ses fonctions, dans le territoire de Laval, il est assuré de recevoir un minimum de trois (3) heures de temps supplémentaire sauf s'il est en vacances annuelles ou en congés hebdomadaires qui précèdent immédiatement, qui sont intercalés ou qui suivent immédiatement la ou les quatre (4) périodes officielles de ses vacances annuelles, auxquels cas, il reçoit neuf (9) heures en temps supplémentaire.

b) Le policier appelé à se présenter en dehors de ses heures régulières de travail à une cour de justice suite à l'exercice de ses fonctions, est assuré de recevoir un minimum de quatre (4) heures si à l'extérieur des limites de la Ville, sauf lorsqu'il est en vacances annuelles ou en congés hebdomadaires qui précèdent immédiatement, qui sont intercalés ou qui suivent immédiatement la ou les quatre (4) périodes officielles de ses vacances annuelles ou en congés hebdomadaires qui précèdent immédiatement, qui sont intercales ou qui suivent immédiatement la ou les quatre (4) périodes officielles de ses vacances annuelles auxquels cas il reçoit neuf (9) heures en temps supplémentaire.

c) Le policier convoqué à plus d'un endroit selon les modalités prévues au présent article, le même jour, est rémunéré comme suit:

1) Convocations simultanées:

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

2) 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 temps entre les deux convocations est plus de soixante (60) minutes.

ARTICLE - 10 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- d) "Lorsqu'un policier retraité est requis de revenir au travail ou à comparaître devant une cour de justice pour une cause découlant de l'exercice de ses fonctions comme policier alors qu'il était au service de la Ville, il a droit à la rémunération au taux du temps supplémentaire prévu à l'article 10 ainsi qu'aux frais de taxation de la cour".
- e) Lorsqu'un policier est requis de revenir au travail ou à témoigner devant une cour de justice lorsqu'il est en congé hebdomadaire et a la suite de l'exercice de ses fonctions, est assuré de recevoir un minimum de quatre (4) heures en temps supplémentaire.

10.03 Dans les cas mentionnés au paragraphe 10.02, la journée ou partie de journée de congé travaillée n'est pas remise.

10.04 Le policier qui effectue quatre heures (4h00) de travail supplémentaire continu bénéficiera d'une (1) heure de repas payée selon le paragraphe 10.01.

10.05 Dans les cas mentionnés aux paragraphes 10.01 et 10.02 le policier a droit à une demi-heure (1/2) de transport pour aller à son travail et à une demi-heure (1/2) pour en revenir, le tout rémunéré au taux prévu au paragraphe 10.01.

Toutefois, le policier retenu au travail après son quart de travail régulier et qui n'a pas été appelé avant le début de sa relève ne peut bénéficier des dispositions du premier paragraphe.

10.06 Lorsqu'un policier est requis par le directeur ou son représentant de travailler durant sa période de repas ou pour toute partie de celle-ci, une période d'une (1) heure ou d'une heure et demie (1 1/2) selon que son horaire quotidien est de huit heures trente (8h30) ou de neuf (9) heures, lui sera remise à la fin de sa relève, le jour même et il pourra quitter son poste d'attache, ou cette période, selon le cas, lui sera payée au taux du temps supplémentaire et ce, au choix du policier après en avoir avisé ses officiers.

10.07 a) Le policier requis de travailler durant ses vacances annuelles ou à comparaître devant une cour de justice, et ce, suite à l'exercice de ses fonctions, pourra opter pour que la ou les journées concernées ou sa période de vacances annuelles ou le résidu soit reporté à une date ultérieure.

b) Le policier appelé à témoigner aux différentes cours énumérées à l'article 4.14, durant ses vacances annuelles doit, dès qu'il reçoit son avis de cour, aviser le directeur du Département ou son représentant, qu'il doit se présenter à la cour durant sa période de vacances annuelles. Si l'avis de cour est maintenu, il aura droit aux rémunérations prévues aux paragraphes 10.02 et 10.05.

10.08 Lors d'une opération spéciale mise de l'avant par le directeur ou son représentant pour faire face à des événements ou séries d'événements déterminés et que les congés autres que les vacances annuelles de certains policiers sont annulés, les paragraphes 10.01, 10.02 et 10.05 s'appliquent.

ARTICLE - 10 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 10.09** Lorsque le directeur ou son représentant décrète une opération d'urgence et que les heures de travail d'une partie ou de tous les policiers sont modifiées, que les affectations des policiers ou d'une partie des policiers sont changées, les conditions suivantes prévalent:
- a) les policiers concernés travailleront deux (2) par deux (2) en tout temps;
 - b) les policiers concernés travailleront sur des relèves de douze (12) heures minimum comportant un minimum de trois (3) heures rémunérées selon le paragraphe 10.01;
 - c) les policiers, sur décision du directeur ou son représentant peuvent être requis de demeurer en disponibilité à la suite des douze (12) premières heures travaillées et ce, pendant une période additionnelle de douze (12) heures pendant laquelle le policier est rémunéré une (1) heure sur quatre (4) au taux de temps supplémentaire. La clause de rappel au travail ne s'applique pas (paragraphe 10.02) dans le cas où le policier est effectivement rappelé au travail durant le temps de disponibilité. Le policier n'est pas rémunéré pour les heures de disponibilité durant la période où il effectue des heures supplémentaires.
- 10.10** Le directeur ou son représentant peut, selon les exigences du Département et compte tenu des articles de ce chapitre, rappeler et/ou maintenir en devoir les policiers qui ne sont pas en vacances annuelles. Normalement, cette période de rappel ou de maintien au travail ne dépasse pas neuf (9) heures.
- 10.11** Le temps supplémentaire doit être travaillé par:
- a) le policier qualifié pour ce travail;
 - b) un policier du poste, section ou C.S.S.P. concerné si possible, sauf dans les opérations d'urgence ou pour les témoignages en cour.
- 10.12**
- a) Le temps supplémentaire, compte tenu des restrictions du paragraphe précédent, doit être réparti équitablement dans le poste, la section ou le C.S.S.P. à l'intérieur d'une même année, à l'exception du temps supplémentaire travaillé par les techniciens en ivressomètre qui doit être réparti équitablement entre eux, une liste à cet effet doit être tenue à jour.
 - b) La comptabilisation du temps supplémentaire au niveau du poste de police ne s'applique qu'aux policiers affectés aux équipes de travail. Pour les autres policiers la comptabilisation s'effectue selon leur groupe de travail respectif.
- 10.13** À toutes les semaines, un tableau est affiché dans le poste, chaque section ou chaque C.S.S.P. établissant le temps supplémentaire attribué à chacun.
- 10.14** Le temps supplémentaire est calculé et payé à chaque semaine.
- 10.15**
- a) Le policier convoque à la cour en dehors de ses heures régulières de travail, hors du territoire de la Ville de Laval, sauf à la Cour des sessions de Montréal, de

ARTICLE - 10 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

Longueuil, de Joliette et de **St-Jérôme** 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 poste d'attache. Tout temps excédant sa journée régulière de travail est rémunéré au taux de temps supplémentaire.

- b) Le policier convoqué à la cour pendant ses congés en dehors d'un rayon de cent (100) kilomètres de Laval, recevra, pour chacun de ses congés, un minimum de neuf (9) heures rémunérées au taux du temps supplémentaire.
- c) Lorsqu'un policier reçoit une ordonnance de la cour avant de quitter pour sa période de vacances annuelles, le sommant de se présenter à la cour et qu'il doit de ce fait annuler un voyage, se verra rembourser les frais d'annulation d'un tel voyage.

Le remboursement de ces frais d'annulation se fera sur **présentation** de pièces justificatives. Nonobstant le quantum des vacances, le policier pourra, à son choix, reporter sa période de vacances à une autre date.

- 10.16** Lorsqu'un policier est assigné devant une cour de justice un jour de congé et qu'il y a annulation moins de vingt-quatre heures (**24h00**) avant le jour prévu, celui-ci a alors droit à un minimum de deux (2) heures payées au taux de temps supplémentaire.

ARTICLE - 10 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

10.17 Lorsqu'un policier assigné durant une fin de semaine, alors qu'il est en congé hebdomadaire et que ladite assignation n'est pas annulée au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, il recevra un minimum de deux (2) heures en temps supplémentaire.

Toutefois, si le policier s'est présenté à son poste d'assignation et que ladite assignation est alors annulée, les dispositions du paragraphe 10.05 s'appliquent mutatis mutandis.

10.18 Le policier appelé ou dérangé à son domicile pour les besoins du Département à moins qu'il n'y ait eu négligence de sa part est rémunéré de la façon suivante:

- 1) pour le premier appel, une heure (1h00) au taux de temps supplémentaire;
- 2) pour les appels subséquents, le temps effectivement fait au taux de temps supplémentaire.

ARTICLE - 11 - VACANCES ANNUELLES

11.01 Tout policier régi par les présentes a droit:

- a) s'il n'a pas complété un (1) an de service continu: à un montant équivalent à quatre pour cent (4%) de la rémunération gagnée au taux de son salaire régulier:
 - i) les policiers qui ont moins de six (6) mois de service reçoivent quatre pour cent (4%) du salaire régulier seulement et ce montant leur est payable au 31 décembre;
 - ii) ceux qui ont plus de six (6) mois, mais moins de douze (12) mois, reçoivent quatre pour cent (4%) du salaire régulier au 31 décembre et peuvent prendre quarante (40) heures nettes en temps, sans solde;
- b) lorsqu'il a atteint un (1) an de service continu actif: à cent vingt (120) heures nettes ouvrables de vacances payées selon son taux de salaire horaire régulier;
- c) lorsqu'il a atteint trois (3) ans de service continu actif: à cent quarantedeux heures et demie (142.5) nettes ouvrables de vacances payées selon son taux de salaire horaire régulier;
- d) lorsqu'il a atteint huit (8) ans de service continu actif: à cent soixantedouze heures et demie (172.5) nettes ouvrables de vacances payées selon son taux de salaire horaire régulier;
- e) lorsqu'il a atteint dix (10) ans de service continu actif: à cent quatre-vingt (180) heures nettes ouvrables de vacances payées selon son taux de salaire horaire régulier;
- f) lorsqu'il a atteint quinze (15) ans de service continu actif: à cent quatre-vingt-sept heures et demie (187.5) nettes ouvrables de vacances payées selon son taux de salaire horaire régulier;
- g) lorsqu'il a atteint dix-sept (17) ans de service continu actif: à cent quatre-vingt-quinze (195) heures nettes ouvrables de vacances payées selon son taux de salaire horaire régulier;
- h) lorsqu'il a atteint dix-huit (18) ans de service continu actif: à deux cent deux heures et demie (202.5) heures nettes ouvrables de vacances payées selon son taux de salaire horaire régulier;
- i) lorsqu'il a atteint dix-neuf (19) ans de service continu actif: à deux cent dix (210) heures nettes 'Ouvrables de vacances payées selon son taux de salaire horaire régulier;
- j) lorsqu'il a atteint vingt (20) ans de service continu actif: à deux cent dix-sept heures et demie (217.5) nettes ouvrables de vacances payées selon son taux de salaire horaire régulier;

ARTICLE - 11 - VACANCES ANNUELLES

- k) lorsqu'il a atteint vingt-cinq **(25)** ans de service continu actif: à deux cent vingt-cinq **(225)** heures nettes ouvrables de vacances payées selon son taux de salaire horaire régulier;
- l) lorsqu'il a atteint trente (30) ans de service continu actif à deux cent quarante **(240)** heures nettes ouvrables de vacances payées selon son taux de salaire horaire régulier.

Aux fins de l'application de cet article, le nombre d'heures nettes est de trois heures et trois quarts (3.75).

(À titre d'exemple, le policier qui a droit à 187.5 heures aura droit à 50 blocs de vacances, soit $187.5 \text{ h} + 3.75\text{h/bloc} = 50 \text{ blocs}$).

Par conséquent, un bloc équivaut à une demi-journée pour l'agent assujetti à un horaire de huit (8) heures et à un tiers de journée pour un agent assujetti à un horaire de douze (12) heures.

Le policier peut prendre un congé férié ou un congé cumulé pour compléter le nombre d'heures manquantes à sa dernière journée de vacances, le cas échéant.

ARTICLE - 11 - VACANCES ANNUELLES

- 1102** La période de service continu donnant droit à telles vacances s'établit du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- 1103** Tout policier, promu ou muté après avoir choisi ses vacances, conserve son choix.
- 1104** Il est toujours loisible, au directeur ou son représentant, d'accorder un changement de période de vacances à tout policier après en avoir reçu une demande par écrit.
- 1105** La rémunération des vacances est remise au policier avant son départ pour ses vacances, ainsi que la partie du temps régulier qui constitue une paie de vacances.
- 1106** Aucune absence prévue par la convention de même qu'aucune absence autorisée par la Ville ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la computation des heures de vacances qui sont dues au policier.
- 1107** Si, pour une raison ou pour une autre, un policier vient à quitter le service de la Ville, il a droit à une indemnité proportionnelle aux heures de vacances accumulées à la date de son départ.
- 1108** Le policier qui, dans l'exercice de ses fonctions, contracte une maladie ou est victime d'un accident et qui n'est pas guéri à la date fixée pour son congé annuel, peut, après en avoir avisé, par écrit, son officier commandant, reporter son congé à toute autre date comprise dans les quatre-vingt-dix (90) jours de son retour au travail.
- 1109** Nonobstant toute disposition contraire, le policier malade qui épuise ses crédits peut alors prendre ses vacances annuelles.
- 11.10** La période régulière de vacances est établie du 1^{er} mai au 30 avril.
- 1110** a) Tout policier ayant droit à moins de cent quarante-deux heures et demie (142.5) nettes de vacances peut céder ses vacances en deux (2) périodes distinctes et celui ayant cent quarante-deux heures et demie (142.5) nettes et plus, en trois (3) périodes distinctes.
- b) Le policier ayant deux cent deux heures et demie (202.5) et plus de vacances annuelles peut choisir celles-ci en quatre (4) périodes distinctes.
- c) Le choix des vacances annuelles se fait par ancienneté selon le quantum des vacances de l'article 11 et de l'annexe "K" de la façon suivante:
- 1) pour le mois de juillet jusqu'au 31 juillet inclusivement pour les jours de vacances annuelles, mais peut excéder le mois pour les congés hebdomadaires et ce, avant et après la période de vacances;

ARTICLE - 11 - VACANCES ANNUELLES

- 2) pour le mois d'août, à partir du 1^{er} août, pour les jours de vacances annuelles, mais peut excéder le mois pour les congés hebdomadaires et ce, avant et après la période de vacances.
- d) Le choix de la deuxième, troisième et quatrième périodes ne peut être fait que lorsque tous les policiers ont exprimé leur choix antérieur.
- e) Le 1^{er} mars de chaque année, le Département annonce par voie d'affichage que l'expression du choix de vacances s'effectue entre le 15 mars et le 15 avril. Le policier ne peut retarder l'expression de son choix dans un délai raisonnable pendant cette période.

En l'occurrence, advenant un retard d'exprimer son choix, le choix est offert au policier suivant, conformément aux dispositions de l'article 11.13 et de l'annexe "K".

Toutefois, le policier qui n'a pas sélectionné toutes ses vacances annuelles, doit exprimer le choix de ses vacances restantes au plus tard le 15 février de l'année suivante. Ces vacances seront accordées en autant que les **quantums** prévus à la **convention** collective soient respectés. Le policier qui veut se prévaloir de la clause 11.05 doit donner un avis de vingt et un (21) jours de calendrier.

1112 Les horaires de vacances doivent être affichées dans le poste, les sections ou les C.S.S.P. au plus tard le 1^{er} mai de chaque année:

- a) Les vacances des policiers sont accordées par ordre d'ancienneté dans le poste, la section ou le **C.S.S.P**;
- b) Les vacances des officiers sont accordées par ordre d'ancienneté dans le poste, la section ou le **C.S.S.P**;
- c) Advenant **égalité** dans l'**ancienneté** entre policiers ou officiers, les périodes de vacances sont accordées par numéro de matricule pour les policiers et par ordre de promotion pour les officiers.

1113 Les vacances sont accordées par ancienneté selon l'annexe "K" en tenant compte des éléments suivants:

- a) les vacances peuvent commencer le lendemain des jours de congé hebdomadaire **cédulés** ou finir la veille de ces dits congés;

(.....)

- b) 1.- le choix par ancienneté est limité à un (1) sergent par équipe, dans le poste et la Ville peut alors procéder a des fonctions supérieures selon l'article 18;

ARTICLE - 11 - VACANCES ANNUELLES

- 2.- nonobstant le paragraphe 11.13 b) 1.-, au cours des cinq (5) semaines de la période des fêtes décrétée par le directeur du Département ou de son représentant, cinq (5) officiers au grade de sergent par ancienneté peuvent prendre leurs vacances annuelles dans le poste.

La Ville peut alors procéder par fonction supérieure, obligatoire dans les cas de remplacement selon la procédure prévue aux articles 18.01 et 18.02.

(.....)

- i) À l'exception de l'application des articles 7 et 14 lors de toute absence de plus de trois (3) jours et dès qu'un autre congé prévu à la convention collective est accordé au lieutenant de poste, les modalités suivantes s'appliquent:
- 1) le sergent en fonction supérieure qui remplace le lieutenant est considéré comme dûment nommé au sens de l'article 27.03 paragraphe h).
 - 2) l'agent en fonction supérieure qui remplace le sergent, le cas échéant, est considéré comme sergent dûment nommé au sens de l'article 27.03 paragraphe g).
- ii) Ce principe sera maintenu durant la mise en vigueur de la période des Fêtes décrétée par le directeur du Département ou de son représentant;

- c) Dans les autres cas, lorsqu'une section, est composée de l'effectif suivant:

1 à 5 policiers		1 à la fois
6 à 10 policiers		2 à la fois
11 à 15 policiers	:	3 à la fois
16 à 20 policiers		4 à la fois
21 à 25 policiers		5 à la fois
26 et plus		6 à la fois

et ceci pour les fins de choix de vacances seulement, l'officier responsable de la section peut prendre ses vacances à son choix. Les autres policiers sélectionnent leurs vacances par ordre d'ancienneté. Lorsque le personnel policier est assigné sur des équipes, ce choix de période annuelle est reparti le plus équitablement possible sur chaque équipe en fonction des **quantums** établis dans l'alinéa précédent;

ARTICLE - 11 - VACANCES ANNUELLES

d) La Ville peut toutefois autoriser plus de policiers à partir en vacances que les nombres indiqués ci-dessus et dans l'annexe "K" et cela, dans les sections qu'elle juge à propos.

11.14 Tout policier dont la cédule de travail a été modifiée ou qui a été muté ou promu après le 15 avril de chaque année conserve son choix de vacances. Si le changement d'horaire de travail affecte les journées de congé hebdomadaire qui précèdent immédiatement, qui sont intercalées ou qui suivent immédiatement ses vacances annuelles, le policier pourra utiliser ces journées comme congés anticipés.

11.15 Le policier, qui contracte une maladie ou est victime d'un accident et qui n'est pas guéri à la date fixée pour son congé annuel, peut, après avoir avisé, par écrit, son officier commandant, reporter son congé à toute autre date à l'intérieur de la période établie à l'article 11.10 et selon les modalités prévues à l'article 11.13 et à l'annexe "K" ou à son choix se prévaloir des dispositions de l'annexe "J".

ARTICLE - 12 - JOURS DE FÊTES

- 12.01** a) Dû à l'horaire de travail (article 8), les policiers bénéficient de soixantequatre (64) heures nettes fériées par année.
- b) Ces heures nettes sont prises en temps ou payées en argent à la première paie de décembre et le choix doit être finalisé pour le 15 octobre de chaque année.
- c) Les heures fériées sont reprises à la condition que le nombre de policiers en vacances et/ou en fériés ne dépasse pas le quantum prévu à l'article 11 et à l'annexe "K" (Vacances annuelles); il est entendu que le choix des vacances a priorité sur le choix des fériés.
- 12.02** Ces dites heures mentionnées au paragraphe 12.01 a) ainsi que celles qui compensent les heures manquantes de l'horaire de travail (72.8) doivent remplacer les jours fériés suivants:
- Jour de l'An;
 - le lendemain du Jour de l'An;
 - le Vendredi Saint;
 - Pâques;
 - La Fête de Dollard;
 - La fête nationale;
 - Le Jour du Canada;
 - La fête du Travail;
 - L'Action de Grâce;
 - La Toussaint;
 - La veille de Noël
 - Noël;
 - Le lendemain de Noël;
 - La veille du Jour de l'An
- ou tout autre jour proclamé fête civique par la Ville.
- 12.03** Si pour une raison ou pour une autre, le policier quitte le Service, il aura droit, à son départ, au prorata des heures mentionnées au paragraphe 12.01 ou doit rembourser à la Ville, le cas échéant, l'excédent du prorata des ces heures fériées dont il a bénéficié.

ARTICLE - 13 - TRAITEMENT EN MALADIE

- 13.01** Le régime de traitement en maladie demeure en vigueur pour la durée de la présente convention collective.
- 13.02** a) Au début du mois de janvier de chaque année, ou lorsqu'il a complété sa période de probation, quatre-vingts (80) heures nettes de congés de maladie seront mises à la disposition du policier régulier. Ces heures nettes, lorsque non utilisées, sont remboursables à la fin de l'année mais non cumulatives d'année en année.
- b) Lorsque le policier à l'essai a terminé sa période de probation, la Ville lui rembourse les congés de maladie qu'il aurait accumulés au cours de l'année précédente.
- 13.03** Le salaire du policier absent par maladie lui est payé au taux régulier jusqu'à la limite des heures nettes de maladie mises à sa disposition à 13.02.
- 13.04** Lors de sa démission, renvoi, retraite ou décès, tout policier ou ses ayants droit bénéficient du solde de congés de maladie calculé au prorata des jours de service et ce, au dernier taux de salaire.
- 13.05** Toutefois, dans tous les cas de départ, le policier régulier qui a déjà utilisé plus que le prorata des congés de maladie par jour de service est tenu de rembourser à la Ville l'excédent des congés de maladie qu'il n'aurait pas acquis.
- 13.06** 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.
- 13.07** a) Dans tous les cas, la Ville peut faire examiner le policier malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'elle le désire. Le médecin peut décider si l'absence est motivée et il peut déterminer la date à laquelle le malade peut reprendre son travail. S'il y a conflit d'opinion entre le médecin de la Ville et le médecin traitant, le cas sera réglé de la façon prévue au paragraphe 13.07 b) des présentes.
- b) Le policier a droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Ville diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième (3^e) médecin dont la décision est finale. Les parties acceptent le choix unanime des deux (2) médecins. Les honoraires du troisième (3^e) médecin sont payés à part égale par la Ville et par le policier concerné.
- c) Lorsque la Ville décide de faire subir un examen médical à un policier, qu'il soit en congé de maladie ou au travail, il demeure assujéti à son horaire régulier de travail. Lorsqu'il est convoqué en dehors de ses heures régulières de travail, il est rémunéré selon les dispositions de l'article 10, suivant qu'il s'agisse d'une convocation à Laval ou à Montréal.
- d) À la suite de l'examen que la Ville a fait subir au policier, celui-ci peut, en tout temps, exiger une copie du rapport médical.

ARTICLE - 13 - TRAITEMENT EN MALADIE

13.08 a) Indemnité hebdomadaire (maladie)

En cas d'absence pour maladie durant l'année, le policier est rémunéré chaque semaine par la Ville, après contrôle médical, selon les modalités suivantes:

- le délai de carence pour avoir droit à l'indemnité hebdomadaire est de quarante (40) heures nettes;
- le montant de l'indemnité hebdomadaire est établi à quatre-vingt pour cent (80%) du salaire régulier et comprend les prestations des régimes gouvernementaux dont le paiement a commencé du début ou après le début de l'invalidité;
- la période prévue d'indemnisation est établie à vingt-six (26) semaines par maladie. Si deux (2) périodes successives d'absence de maladie sont séparées par une période de rémission de moins de trente (30) jours civils continus, elles sont considérées comme une seule période à moins que la période subséquente ne soit attribuable à une maladie complètement étrangère à la cause de l'invalidité précédente;
- dans le cas d'un policier dont l'âge additionné à ses années de service atteignent la somme de soixantequinze (75), qui n'est pas à la retraite et qui n'est pas assuré en vertu d'un régime d'assurance salaire à long terme, il bénéficie d'une extension de la période d'indemnisation n'excédant pas une période additionnelle de vingt-six (26) semaines;
- l'indemnité alors versée est toutefois limitée à un montant égal à sa rente créditée incluant les suppléments temporaires et additionnels en vertu du régime de rentes de Ville de Laval, nonobstant l'âge du policier.

b) Assurance salaire à long terme

À compter de l'expiration des prestations d'indemnité hebdomadaire mentionnées au paragraphe précédent (13.08 a), le policier bénéficie d'une couverture d'assurance pour invalidité de longue durée.

13.09 Les paiements effectués en vertu des dispositions de l'article 15 (accident de travail) n'affectent pas les crédits de congés de maladie accumulés en faveur du policier.

ARTICLE - 13 - TRAITEMENT EN MALADIE

13.10 Advenant le cas où un policier malade est incapable d'exécuter son travail de policier, la Ville pourra alors l'**assigner** à toute autre fonction, **à l'intérieur** ou **à l'extérieur** de l'unité de négociation, qu'elle jugera à propos. Le policier ainsi affecté recevra en salaire le plus grand:

- du salaire de la fonction qu'il occupe

ou

- du montant requis pour augmenter les indemnités ou compensations accordées audit policier au niveau du salaire régulier qu'il recevait au moment de son invalidité.

Le policier ainsi affecté conserve sa date statutaire et son crédit de maladie. Il bénéficiera des augmentations statutaires de salaire **lorsqu'il** aura atteint le niveau de l'échelle de sa nouvelle fonction.

13.11 Sur présentation à l'**Employeur** d'une autorisation des membres de la Fraternité à cet effet, celui-ci remet à cette dernière la partie de la ristourne **(5/12)** récupérée de la Commission d'emploi et d'immigration Canada qui revient normalement au policier qui y a droit.

13.12 L'horaire de travail du policier absent pour cause de maladie **lorsqu'il** est convoqué à la cour est établi comme suit:

- s'il est absent sept (7) jours consécutifs ou moins, **il** est réputé travailler selon son horaire normal de travail;
- s'il est absent plus de sept (7) jours consécutifs, **il** est réputé travailler sur la relève sur laquelle **il** est assigné par la cour. Toutefois, **il** bénéficie des dispositions des articles 10.05 et 32.02.

ARTICLE - 14 - CONGÉS SOCIAUX

14.01 Tout policier régi par la présente convention, bénéficie de congés sans retenue de salaire sans affecter le crédit en maladie dans les **cas** suivants:

- a) à l'occasion de son premier mariage: cinq (5) jours,
à l'occasion de mariages subséquents: trois (3) jours;
- b) à l'occasion du mariage du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une soeur:
un (1) jour;
- c) a l'occasion du décès du père, de la mère: trois (3) jours;
- d) a l'occasion du décès du conjoint, d'un enfant: cinq (5) jours;
- e) a l'occasion du décès du frère, de la soeur: deux (2) jours;
- f) à l'occasion du décès: grand-père, grand-mère, petit-enfant, bru, gendre, beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère: le jour des funérailles;
- g) a l'occasion de la naissance ou du baptême de son enfant, de l'adoption d'un enfant: deux (2) jours;

le policier peut aussi s'absenter, sans solde, pendant trois (3) autres journées. Toutefois, le policier qui adopte un enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées sans solde;

- h) à l'occasion de son déménagement: un (1) jour par année non cumulatif, sans solde.

14.02 Dans tous les cas, le policier doit avertir son supérieur avant son départ.

À la demande de la Ville, il devra produire la preuve de l'attestation de ces faits.

14.03 Dans **tous** les **cas**, **ces** congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.

14.04 Les congés prévus aux alinéas **c)**, **d)** et **e)** du paragraphe **14.01** 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 cette journée ne coïncide pas avec la période mentionnée ci-haut.

14.05 Dans le présent article «journée de congé» veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

14.06 Les congés sociaux pris tels qu'énumérés ci-dessus sont des journées de huit (8) heures nettes.

ARTICLE - 14 - CONGÉS SOCIAUX

14.07 Dans les cas prévus à l'article 14.01, lorsque les événements ont lieu dans un endroit situé à deux cents (200) kilomètres et plus de Laval, le congé est prolongé d'une période additionnelle de huit (8) heures.

ARTICLE - 15 - ACCIDENTS DU TRAVAIL

15.01 Rien dans le présent article ne doit, en aucune **manière**, porter atteinte aux droits et aux obligations conférés au policier et à l'Employeur aux termes de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

15.02 a) Dans tous les **cas** d'accident subi dans l'exercice de ses fonctions, le policier reçoit de la Ville une indemnité dont le montant, augmenté des prestations autrement payables, est tel que le revenu net du policier, au cours de l'année civile, est égal au salaire net régulier qu'il aurait reçu s'il était au travail.

Advenant le **cas** où un policier soit blessé dans l'exercice de sa fonction d'agent de la paix à l'extérieur du territoire de Laval, l'Employeur ne sera tenu de verser audit policier que la différence entre ce qui est prévu à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et le revenu net du policier tel que défini à l'alinéa b).

b) Le salaire net régulier s'entend du traitement du policier fixé par la convention collective en regard de son grade, le tout diminué de la somme des prélèvements faits aux fins de l'**impôt**, aux fins des régimes publics, de son régime supplémentaire de rentes, de ses cotisations aux régimes d'assurance collective et de la cotisation syndicale. La cotisation syndicale doit continuer à être remise à la Fraternité sans affecter le salaire net du policier qu'il aurait reçu s'il était au travail.

c) Le revenu net du policier s'entend de la somme, pour l'année, des prestations payables en vertu de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, de son salaire net et de son indemnité diminuée des contributions perçues aux fins du régime supplémentaire de rentes de la Ville et des prélèvements qui auraient dû être effectués aux fins de l'impôt et des régimes publics sur un montant de salaire annuel égal au total de son salaire et de son indemnité.

d) Pour fins de commodité administrative, les paiements effectués par la Ville à compter du début de l'invalidité sont régis par les dispositions suivantes. Le policier reçoit à chaque période de paie:

i) un montant représentant la compensation payable en vertu de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles que la Ville lui verse pour le compte de la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec;

ii) un montant net égal à la différence entre son salaire net régulier pour la période et les prestations payables en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles en **acompte** sur l'indemnité à laquelle il a droit.

e) L'engagement de la Ville tel que déterminé aux paragraphes a), b) et c) s'applique pour la durée d'incapacité permanente ou temporaire totale ou partielle, qui rend le policier incapable de remplir sa fonction, tel que déterminé par la Commission de la santé et de la sécurité au travail.

ARTICLE - 15 - ACCIDENTS DU TRAVAIL

- f) Le policier rembourse à la Ville toute somme d'argent qu'il **perçoit** en compensation de salaire par l'application de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette Loi. Quant au reste, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et ses modifications s'appliquent.
- g) Il est précisé que le policier absent suite à un accident de travail est exonéré de cotisations au régime supplémentaire de rentes et aux régimes collectifs d'assurance.
- 15.03** Dans tous les **cas** d'absence due à un accident du travail, la Ville, après réception de rapports appropriés ou pertinents émanant de la **CSST**, à l'effet que la période de compensation est terminée, intègre ou non le policier dans la fonction qu'il occupait eu égard aux exigences de sa fonction, à la condition physique du policier et aux rapports médicaux.
- Telle décision peut faire l'objet d'un grief selon les dispositions de la présente convention collective.
- 15.04** a) Dans tous les cas et aussi souvent qu'elle le désire, la Ville peut faire examiner à ses frais le policier par un médecin choisi par la Ville. La Ville, si elle le juge à propos, transmet à la **CSST** une copie du rapport du médecin qu'elle a désigné, pour que celle-ci le transmette au Bureau d'évaluation médicale, le tout en conformité avec la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- b) Dans les cas où la Ville décide de faire subir un examen médical au policier, celui-ci peut, en tout temps, exiger une copie du rapport médical.
- 15.05** L'accidenté ou le malade a, si possible, le choix de son hôpital; dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter l'hôpital choisi par la Ville.
- 15.06** S'il le peut, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.
- 15.07** Lorsque la Ville est ou sera tenue de payer une compensation salariale à l'occasion ou à la suite d'une maladie ou d'un accident, elle est subrogée aux droits du policier ou de ses dépendants et peut, au nom du policier ou de ses dépendants, tant à l'égard de la Commission qu'à l'égard des tiers responsables, exercer tout recours.

ARTICLE - 15 - ACCIDENTS DU TRAVAIL

La subrogation peut être exercée **jusqu'à** concurrence de tout ce que la Ville est appelée à payer, par suite de la maladie ou l'accident, sous réserve de tout recours du policier pour l'excédent. Il est expressément convenu que **les** montants pouvant être accordés à titre de souffrances, inconvénients et perte de jouissance de la vie ne font pas l'objet de cette subrogation.

Cependant, si la Ville se trouve ensuite libérée de l'obligation de payer partie de la compensation recouvrée, la somme non utilisée est remboursable au policier ou à ses ayants droit dans le mois suivant l'événement qui détermine la cessation de cette obligation et la Ville remet au policier, annuellement, un rapport détaillé de l'utilisation de la somme recouvrée comme compensation.

- 15.08** Advenant le **cas où** un policier blessé dans l'exercice de ses fonctions est incapable d'exécuter son travail de policier, **la** Ville l'assignera **à** toute autre fonction, **à** l'intérieur de l'unité de négociations, qu'elle jugera à propos compte tenu de son état de santé. Il conserve tous les droits et avantages prévus à la convention collective.

Le policier bénéficiant du premier paragraphe aura droit à sa retraite lorsque son âge additionné à ses années de service atteignent la somme de soixante-quinze (75) et qu'il compte un minimum de vingt-cinq (25) années de service.

- 15.09** La prestation versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles à un policier remplacé par la Ville **à** une autre occupation, à compter de son remplacement prévu à l'article **15.08** et pendant la durée de son service postérieur à ce remplacement, demeure la propriété de celui-ci et le salaire auquel il a droit n'en est pas affecté.

- 15.10** Le policier convoqué dans sa propre cause devant les diverses instances de la CSST est **libéré** sans perte de salaire.

- 15.11** Dans les cas où la Ville conteste devant la CSST et que le policier est convoqué pour un examen médical du Bureau d'évaluation médicale, **ce** policier a droit au quantum de temps supplémentaire prévu à l'article 10, suivant qu'il s'agisse d'une convocation à Laval ou à Montréal.

De plus, la Ville mettra à la disposition du policier un véhicule du Département et assumera les frais de déplacements selon la politique établie par le Département de la police.

- 15.12** L'horaire de travail du policier absent pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, **lorsqu'il** est convoqué à la cour, est établi comme suit:

- s'il est absent quatorze (14) jours consécutifs ou moins, **il** est réputé travailler selon son horaire normal de travail;
- s'il est absent **plus** de quatorze (14) jours consécutifs, **il** est réputé travailler sur la relève sur laquelle **il** est assigné par la cour. Toutefois, **il** bénéficie des dispositifs des articles 10.05 et 32.02.

ARTICLE - 16 - ANCIENNETÉ

- 16.01** Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service depuis son embauchage au Département de la police, de tout policier régi par les présentes. Le droit d'ancienneté s'acquiert après huit (8) mois de service à la police, suite au stage de formation à l'Institut de police du Québec ou reconnu par celui-ci.
- 16.02** Après la période précitée, l'ancienneté de tout policier est rétroactive à compter du premier jour de son dernier embauchage au Département de la police comme policier de la Ville.
- 16.03** Les deux (2) parties conviennent que l'annexe "C" de la présente convention indique à la date de la signature des présentes, la liste d'ancienneté des policiers au service de la Ville, à cette même date.
- 16.04** Les deux (2) parties conviennent qu'un policier qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ne perd aucun des droits d'ancienneté. Cette dernière continue de s'accumuler tout comme s'il était demeuré au travail.
- 16.05** Le policier régulier perd son droit d'ancienneté et rompt son service continu pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- a) abandon volontaire de son emploi;
 - b) s'il est renvoyé pour cause juste et suffisante.
- 16.06** Le policier régulier, s'il s'absente plus de cinq (5) jours consécutifs, sans donner d'avis ou sans motif raisonnable, est passible, sur avis à cet effet que lui transmet la Ville, de perdre son ancienneté en totalité ou en partie; le tout sujet à la procédure de grief.
- 16.07** Lors de l'embauche d'un contingent de policiers à la même date, l'ancienneté est établie pour les fins de l'application de la présente convention collective, en accordant la priorité des numéros de matricule au candidat déjà à l'emploi de la Ville et, par la suite, à celui le plus âgé, selon sa date de naissance.

ARTICLE - 17 - PROMOTION

17.01 Pour les fins des présentes, le mot «**promotion**» signifie la nomination d'un policier à une fonction de grade et de salaire immédiatement supérieur.

17.02 Toute fonction vacante ou nouvelle fonction d'officier assujettie à l'unité de négociation que la Ville désire combler, doit être comblée dans les quatre-vingt-dix (90) jours suite à un affichage de vingt (20) jours ouvrables dans le poste, chaque section ou chaque C.S.S.P.

Toute promotion effectuée après le délai de quatre-vingt-dix (90) jours est automatiquement rétroactive au quatre-vingt-onzième (91^e) jour après la vacance **et/ou** la création de la nouvelle fonction d'officier.

17.03 Les dispositions du paragraphe 17.02 ne s'appliquent pas si les besoins du Département exigent l'abolition de la fonction ou n'exigent pas que la vacance soit remplie par un officier de même grade ou qu'il ne se trouve aucun policier sur la liste d'éligibilité, par suite d'entraves à l'établissement de ladite liste d'éligibilité qui serait hors de contrôle de la Ville.

La Ville doit aviser la Fraternité dans les vingt (20) jours si elle désire combler ou abolir la vacance **et/ou** la nouvelle fonction d'officier.

17.04 Les Enquêtes criminelles et la Gendarmerie forment deux (2) lignes distinctes de promotion suivant la progression indiquée ci-après et à partir de la fonction du policier ayant complété cinq (5) ans de service:

- | | | |
|----|-----------------------------|--|
| a) | Gendarmerie | Sergent
Lieutenant
Capitaine |
| b) | Enquêtes criminelles | Sergent-détective
Lieutenant-détective
Capitaine-détective |

La Ville considère ~~le~~ cinq (5) ans de service **a** partir de la date de début du processus d'examen indiquée sur l'affichage. **À** chaque fois que cette date est retardée d'un (1) mois, la date d'éligibilité du cinq (**5**) ans est reportée d'autant.

17.05 Tout policier doit avoir complété, à la satisfaction du directeur, au moins un (1) an de service dans la fonction d'officier avant de poser sa candidature à un poste de promotion.

17.06 Compte tenu de ce qui précède, tout policier éligible à une promotion doit soumettre, par écrit, sa candidature à l'unité de contrôle des Ressources humaines, durant ~~la~~ période d'affichage.

17.07 Tous les candidats **a** une promotion devront subir un processus d'examen uniforme tel que prévu à l'annexe "D" de la convention collective.

ARTICLE - 17 - PROMOTION

17.08 a) Le policier appelé à subir un examen de promotion est considéré comme travaillant sur la relève correspondant aux heures de l'examen.

Si la journée de l'examen de promotion correspond à une journée où le policier est cédulé en congé hebdomadaire, cette journée lui est remise selon les dispositions de l'article 8.11 d).

b) Lorsque l'examen de promotion se tient à l'extérieur du territoire de Ville de Laval, la Ville transporte, à ses frais, les policiers concernés ou leur verse une indemnité de kilométrage conforme à la politique générale de la Ville dans un tel cas. La Fraternité est informée à chaque changement de la politique concernant l'indemnité de kilométrage.

c) La Ville met à la disposition du ou des policiers qui se rendent à Nicolet la veille de leur examen, un véhicule du Département et elle défraie les frais d'hébergement en autant que le policier réside à l'Institut de police.

17.09 La Ville transmet au policier ainsi qu'à la Fraternité le résultat des examens à toute promotion et il ou elle peut relever la correction et la notation dudit examen ou contester, l'évaluation du Département, durant la période de soixante (60) jours suivant l'affichage de la liste d'éligibilité.

La Ville remet à la Fraternité avant le déclenchement des examens, le pourcentage de l'évaluation locale de chaque candidat.

17.10 Les noms des policiers qui ont subi les examens avec succès sont inscrits sur une liste d'éligibilité dont copie est transmise à la Fraternité.

17.11 La liste d'éligibilité pour chacune des fonctions de promotion sera valable pour une durée de six (6) ans à compter de la date d'affichage de ladite liste.

Un processus d'examens sera mis sur pied par la Ville à tous les trois (3) ans à compter de la publication de la liste ou avant s'il n'y a plus de candidat sur la liste.

Cependant, le policier qui est déjà sur la liste d'éligibilité et se présente de nouveau à l'examen voit son nom retiré de la liste existante.

17.12 Lorsque la Ville doit combler un poste vacant ou une nouvelle fonction, la promotion sera accordée au policier dont le nom correspond à la note la plus élevée sur la liste d'éligibilité, à notes égales l'ancienneté prévaut.

17.13 Une promotion n'est pas confirmée tant que le policier n'aura pas complété, à la satisfaction du directeur, une période d'essai d'un (1) an de service continu actif. Si le policier ne peut compléter la période d'essai, il est retourné à son ancien emploi et la Ville devra, le cas échéant, soumettre à la Fraternité les motifs de sa décision. Si toutefois, la Fraternité n'est pas satisfaite des motifs justifiant une telle décision, elle pourra référer le tout à l'arbitrage

ARTICLE - 17 - PROMOTION

tel que prévu à l'article 21. Nonobstant ce qui précède, toute période d'incapacité due à la maladie ou à un accident du travail ne suspend la période d'essai que pour la durée de l'absence.

- 17.14** Des la nomination du policier dans sa nouvelle fonction, il reçoit le salaire, l'insigne et toutes les attributions qui s'y rattachent.
- 17.15** Le fait de demander une promotion, le fait de la refuser, le fait de ne pas se qualifier aux examens, n'affecte en rien le droit de tout policier régi par la présente convention pour toutes promotions ultérieures.
- 17.16** Un policier ne pourra passer ou être déplacé des Enquêtes criminelles à la Gendarmerie ou vice-versa, à moins d'y être dûment promu, selon les termes de la convention collective. En cas de rétrogradation, il devra être retourné à son ancienne fonction.
- 17.17** Nonobstant les dispositions des articles 17.04 et 17.16, il sera loisible à un sergent affecté à la Gendarmerie ou aux Enquêtes criminelles de présenter une demande écrite, pour être muté à une fonction dans l'autre ligne de progression.

Dans un tel cas, la Ville procédera à un affichage du poste détenu par le sergent qui a présenté la demande afin d'obtenir les noms des sergents de l'autre ligne de progression qui sont désireux d'être mutés. Advenant l'absence de candidature, la demande de mutation deviendra nulle.

Si plus d'un sergent pose sa candidature, la Ville choisira le candidat le plus ancien.

Tout sergent désirant se prévaloir des dispositions du présent article devra au préalable avoir subi avec succès les examens respectifs prévus à l'annexe "D".

- 17.18** a) Lorsqu'un policier est absent de son travail au moment de l'affichage et que son retour au travail n'est pas prévu avant la fin de la période d'affichage, la Ville doit l'aviser par courrier recommandé afin de lui permettre de se porter candidat à un examen de promotion.
- b) Cependant, le policier a l'obligation d'aviser le directeur du Département par courrier recommandé de sa nouvelle adresse.

ARTICLE - 18 - FONCTION SUPÉRIEURE TEMPORAIRE

- 18.01** a) Tout policier, couvert par la présente convention, appelé par le directeur de police à exercer temporairement, pour une période n'excédant pas trois (3) mois, une fonction supérieure à la sienne, recevra pour la durée de ce travail, le traitement attaché à celle des deux (2) classifications qui est la mieux rémunérée, à la condition que ce travail soit d'une durée d'au moins une (1) heure.
- b) Dans le cas de fonction supérieure dans les sections, le policier de la section sur la liste d'éligibilité ayant la note la plus élevée sera choisi. En l'absence de policier de la section sur la liste d'éligibilité, la fonction supérieure sera octroyée par ordre d'ancienneté à l'intérieur de la section.
- c) Lorsqu'une fonction supérieure devient vacante pour une période d'au-delà de sept (7) jours ouvrables et en l'absence de liste d'éligibilité, la Ville devra afficher le poste pendant une durée de sept (7) jours, et le policier sera choisi par ordre d'ancienneté dans chaque section, sous réserve de l'article 9.03 et des deuxième, troisième et quatrième paragraphes de l'article 9.06.
- d) Dans le cas où une fonction supérieure au grade sergent détective est nécessaire, le candidat sera choisi à même la liste d'éligibilité en commençant par celui dont la note est la plus élevée. En l'absence de liste d'éligibilité la Ville affiche le poste pendant sept (7) jours et choisit le policier par ordre d'ancienneté à l'intérieur du Département sous réserve de l'article 9.03 et des deuxième, troisième et quatrième paragraphes de l'article 9.06.
- 18.02** Dans le cas de fonction Supérieure au niveau des équipes dans le poste pour une période de sept (7) jours et moins, le policier sera sélectionné de la façon suivante:
- a) 1. en tenant compte de la liste d'éligibilité en vigueur, le policier ayant la note la plus élevée sera choisi à l'intérieur de son équipe de travail;
2. à note égale, l'ancienneté prévaut;
3. en l'absence de candidat sur la liste d'éligibilité sur l'équipe, le policier ayant le plus d'ancienneté sur l'équipe sera choisi;
- b) 1. lorsqu'une fonction devient vacante pour une période de plus de sept (7) jours, en l'absence de candidat sur la liste d'éligibilité sur l'équipe, le policier du poste ayant la note la plus élevée sur la liste d'éligibilité sera choisi;
2. en l'absence de candidat dans le poste sur la liste d'éligibilité, la Ville affiche dans le poste pendant sept (7) jours et le policier est choisi par ordre d'ancienneté sous réserve de l'article 9.03 et des deuxième, troisième et quatrième paragraphes de l'article 9.06.
- c) lorsqu'une fonction devient vacante au quartier de détention les dispositions de l'article 18.02 a) et b) s'appliquent mutadis mutandis. Toutefois, lorsqu'une fonction supérieure devient vacante pour cause de vacances

ARTICLE - 18 - FONCTION SUPÉRIEURE TEMPORAIRE

annuelles, la fonction supérieure est accordée par ordre d'ancienneté sur l'équipe.

- 18.03** a) Une fois le délai de quatre-vingt-dix (90) jours expiré, la Ville avise la Fraternité, dès la quatre-vingt-onzième (91^e) journée, de la décision de créer ou non une nouvelle fonction.

Dans le **cas** d'une décision positive, la fonction Supérieure continue durant la période d'affichage et le poste est comblé selon les dispositions de l'article 17. Dans le cas d'une décision contraire, la fonction supérieure cesse immédiatement.

- b) Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, toute fonction supérieure qui a pour but de combler le poste d'un officier absent en fonction de l'une ou l'autre des dispositions des présentes sera prolongée pour la durée de l'absence.

18.04 Mutation temporaire

Pour les fins d'interprétation des présentes, «mutation temporaire» signifie l'affectation temporaire d'un policier dans une autre fonction que la sienne ou dans sa fonction dans un autre lieu, soit le poste, une section ou un C.S.S.P.

- 18.05** Le policier ainsi muté, devra être choisi par ordre d'ancienneté au niveau de chaque poste, section ou C.S.S.P. sous réserve de l'article 9.03 et des deuxième, troisième et quatrième paragraphes de l'article 9.06 et telle mutation ne pourra excéder une période de plus de quatre-vingt-dix (90) jours.

Une fois ce délai expiré, la Ville avise dès la quatre-vingt-onzième (91^e) journée la Fraternité de la décision de créer ou non une nouvelle fonction. Dans le **cas** d'une décision positive, la mutation continue durant la période d'affichage et le poste est comblé selon les dispositions de l'article 9.

Dans le cas d'une décision contraire, la mutation cesse immédiatement.

- 18.06** Nonobstant l'article 18.05, toute mutation temporaire qui a pour but de combler le poste d'un policier absent en fonction de l'une ou l'autre des dispositions des présentes sera prolongée pour la durée de l'absence.

- 18.07** Lorsqu'une mutation temporaire s'avère nécessaire pour une période d'au-delà de quinze (15) jours ouvrables, la Ville s'engage à afficher le poste pendant une durée de sept (7) jours de calendrier.

Dans le **cas** d'une mutation temporaire de moins de quinze (15) jours, le choix du policier s'effectue par ancienneté et, en l'absence de candidat volontaire, la mutation doit se faire par ancienneté inversée.

ARTICLE - 18 - FONCTIONSUPÉRIEURE TEMPORAIRE

18.08 Dans le cas d'une mutation temporaire de moins de quinze (15) jours, un policier de C.S.S.P. ne peut pas être muté pour remplacer un policier de poste et inversement.

ARTICLE - 19 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 19.01** Aucun policier ne peut être l'objet d'une sanction disciplinaire punitive à moins, qu'au préalable, le fait reproché lui ait été communiqué et qu'il ait eu l'occasion de se faire entendre et de se défendre.
- 19.02** a) Le policier doit être avisé, par écrit, du fait reproché au moins quarante-huit (48) heures avant le moment fixé pour sa comparution devant un directeur ou un comité de discipline. Il peut, à cette occasion, se faire accompagner d'un représentant de la Fraternité.
- b) La Fraternité devra également recevoir à l'intérieur du même délai de quarante-huit (48) heures, une copie conforme de l'avis de convocation ayant été adressé au policier.
- En plus, la Ville doit faire parvenir à la Fraternité à l'intérieur du même délai et ce, pour fins d'information seulement, une copie de l'acte d'accusation.
- La partie qui entend produire une pièce en transmet une copie à l'autre partie sept (7) jours ouvrables avant l'audition. Si une pièce est produite à l'intérieur du délai de sept (7) jours ouvrables ou même pendant l'audition, la partie qui a produit ladite pièce devra laisser un délai raisonnable à l'autre partie pour en prendre connaissance.
- c) Toute accusation formulée en vertu du Code de discipline doit être portée devant un directeur ou un comité de discipline dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signification de ladite accusation.
- Cette période de quatre-vingt-dix (90) jours est prolongée de tout délai qui n'est pas imputable à la Ville.
- Lors d'une telle prolongation et dès que la Fraternité avise la Ville qu'elle peut procéder, l'audition doit avoir lieu à l'intérieur du délai prolongé ou au maximum cinq (5) semaines après la fin dudit délai.
- d) Le droit de porter une plainte en matière disciplinaire se prescrit par un (1) an de la connaissance des faits par le Département. Cette prescription ne s'applique pas dans le cas d'un acte criminel.
- 19.03** Le policier pourra être accompagné d'un représentant de la Fraternité, lequel a le droit d'interroger, de contre-interroger les témoins et d'argumenter.
- 19.04** Aucune directive ne peut être la source d'une sanction disciplinaire si elle n'a pas été portée à la connaissance du policier concerné.
- 19.05** Nonobstant les délais prévus à l'article 20, un policier non satisfait de la mesure disciplinaire qui lui est imposée doit, s'il désire en faire un grief, le soumettre à la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours suivant la communication de la mesure disciplinaire.

ARTICLE - 19 - MESURES DISCIPLINAIRES

19.06 Tout document relatif à des **plaintes**, réprimandes et avertissements versé au dossier d'un policier est retiré s'il s'avère non fondé.

19.07 Le policier qui désire obtenir des renseignements relatifs à une mesure disciplinaire qui lui est imposée, peut en faire la demande au Directeur de police.

Le policier a le droit de consulter son dossier au Département de police et au bureau de santé de la Ville. À sa demande, le policier peut se faire remettre une copie de tout document composant son dossier disciplinaire. Le policier peut alors être accompagné d'un représentant de la Fraternité.

Le policier est informé, par écrit, de la mesure disciplinaire.

19.08 Une sanction disciplinaire imposée à un policier après un (1) an de bonne conduite soutenue ne peut être invoquée contre lui en discipline, en arbitrage de grief ou lors de son évaluation pour fins de promotion ou de mutation, sauf si la sanction disciplinaire consiste en une suspension ou une rétrogradation.

Dans de tels **cas**, la période est portée à deux (2) ans.

19.09 Le policier ne sera pas tenu de se présenter devant les autorités ou toute autre personne, en dehors de ses heures régulières de travail, pour répondre à une plainte, sanction ou mesure disciplinaire logée contre lui.

19.10 Le policier à qui n'est pas imposée de mesure disciplinaire, suite à la rencontre stipulée à 19.02 des présentes, en est informé, par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables d'une telle rencontre. Dans le **cas** contraire, le policier recevra dans les quinze (15) jours ouvrables suivant, un avis **prévoyant** la nature de la sanction qui lui **sera** imposée.

Dans tous les **cas** et **ce**, à l'intérieur d'un délai supplémentaire de quinze (15) jours ouvrables à ceux énoncés plus haut, la Ville fait parvenir à la Fraternité les motifs justifiant la nature de la sanction.

19.11 Tout policier convoqué comme témoin par la Ville en matière disciplinaire, en dehors de ses heures régulières de travail, sera rémunéré selon les dispositions de l'article 10.01 (travail supplémentaire).

19.12 Le policier convoqué par l'intermédiaire du Département comme témoin par l'une des parties devant un tribunal d'arbitrage appelé à disposer d'un grief ou d'un différend entre elles, ou devant une autorité disciplinaire, est libéré sans perte de traitement régulier pour le temps 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 Département.

19.13 Tout document relatif à des plaintes, réprimandes et avertissements versé au dossier d'un salarié est retiré après cinq (5) **ans** ou s'il s'avère non fondé.

ARTICLE - 19 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 19.14** La suspension administrative imposée à un policier qui n'est pas accusé disciplinairement en vertu du règlement sur la **déontologie** et la discipline ou qui est reconnu non coupable par une autorité disciplinaire au sens du règlement sur la déontologie et la discipline ou par un arbitre est annulée.
- 19.15** Lors de toute entrevue à caractère disciplinaire devant les affaires internes, le policier peut se faire accompagner d'un représentant syndical.
- 19.16** Aucun policier syndiqué ne pourra agir à titre de membre d'un comité de discipline.
- 19.17** Le policier affecté aux affaires internes, a titre d'officier enquêteur, ne peut agir comme représentant de la poursuite lors d'audition disciplinaire.
- 19.18** Le représentant dûment mandaté par la Fraternité a accès au dossier d'accusation disciplinaire d'un policier intimé sur demande auprès du responsable du bureau des Affaires internes.
- 19.19** Un policier relevé provisoirement de ses fonctions pour un geste posé dans l'exercice de ses fonctions, continuera de recevoir son traitement ou sera **relocalisé** dans le Service et ce, **jusqu'à** ce que le directeur statue définitivement sur son **cas**.

Dans le **cas** de faute lourde, le policier doit rembourser à la Ville le salaire reçu selon les modalités prévues à l'article 33.07.

Faute lourde signifie, aux fins de la présente clause, 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. Seul un arbitre de grief pourra reconnaître le policier coupable de faute lourde.

Malgré ce qui précède, la Ville reconnaît que certains actes, omissions ou gestes posés par le policier de bonne foi dans des circonstances particulières, ne doivent pas être considérés **comme** une faute lourde.

- 19.20** A) Un policier relevé provisoirement de ses fonctions pour un geste posé alors qu'il n'est pas dans l'exercice de ses fonctions, sera **relocalisé** dans le Service et ce, **jusqu'à** ce que le directeur statue définitivement sur son **cas**.

Nonobstant le paragraphe ci-haut mentionné, si le geste posé est une faute grave, le policier sera suspendu sans traitement.

À défaut d'entente sur l'interprétation des faits qualifiant la faute grave, le **cas** sera soumis à l'**arbitrage** accéléré. Dans ce **cas**, le policier suspendu recevra son salaire **jusqu'à** la décision de l'arbitre. Si l'arbitre conclut qu'il y a faute grave, le policier sera alors suspendu sans traitement.

ARTICLE - 19 - MESURES DISCIPLINAIRES

- B) Sauf dans les cas où le congédiement est maintenu en arbitrage, le policier sera remboursé pour toute période au-delà de la suspension décidée par le directeur ou par un arbitre le cas échéant, le tout avec intérêt au taux légal.

ARTICLE - 20 - PROCÉDURE DE GRIEF

- 20.01** Le terme "grief" s'entend de toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, de même que toute mésentente au sens de l'article du Code du travail qui y pourvoit.
- 20.02** C'est le ferme désir des parties aux présentes de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief relatif aux traitements et conditions de travail tel que stipulé dans la présente convention, pouvant survenir au cours de la durée des présentes.
- 20.03** Avant de soumettre un grief, le policier seul ou accompagné d'un représentant membre de l'exécutif ou du moniteur de son poste, de sa section ou d'un C.S.S.P. peut essayer de le régler avec son officier.
- 20.04** Tout policier régulier rétrogradé, suspendu ou congédié peut, s'il croit qu'il a été injustement traité, soumettre son cas à la procédure régulière des griefs, et s'il y a lieu, à l'arbitrage.

a) **Première étape**

Tout policier qui se croit lésé soumet son grief au comité exécutif de la Fraternité laquelle l'étudie, fait l'enquête requise durant les heures de travail et décide des moyens à prendre pour résoudre le grief ainsi transmis au susdit comité. La Fraternité peut refuser de poursuivre un grief et dans ce cas, le policier peut le poursuivre personnellement. Tout policier accompagné d'un représentant syndical a le loisir, avant de passer à la deuxième étape, de tenter de régler son problème avec le comité de grief de la Ville composé de trois (3) membres dont un (1) membre sera un officier des Ressources humaines. Ledit comité se réunira aussi souvent que nécessaire. À défaut d'entente ou s'il le préfère, le policier peut passer automatiquement à la deuxième étape.

b) **Deuxième étape**

Si un policier ou la Fraternité croit être lésé dans les droits que lui accordent les présentes, il peut dans les trente (30) jours ou elle peut dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance des faits, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief, présenter au Service des ressources humaines avec copie au directeur de police, ledit grief, par écrit, sur une formule convenue entre les parties, en mentionnant le ou les articles présumément violés ainsi que le redressement désiré. Le Service des ressources humaines au nom de la Ville, par l'entremise du directeur des Ressources humaines ou son représentant, doit remettre sa réponse, par écrit, dans les quinze (15) jours du dépôt du grief.

c) **Troisième étape**

Si l'on n'arrive pas à une solution satisfaisante, le policier ou la Fraternité peut présenter le grief à un tribunal d'arbitrage en la manière prévue par le Code dans les trente (30) jours suivant le dernier délai ci-haut mentionné.

ARTICLE - 20 - PROCÉDURE DE GRIEF

- 20.05** La Fraternité peut, dans les **cas** où elle croit ses droits lésés, ou si l'intérêt d'un groupe de membres est impliqué dans un grief relatif à la convention collective, soumettre ce grief collectif directement au Service des ressources humaines en la manière et dans les délais prévus au paragraphe 20.04 b) du présent article.
- 20.06** La Ville peut, dans les **cas** où elle croit ses droits lésés, ou si elle croit que la Fraternité ne respecte pas ses engagements, soumettre le grief, par écrit, directement au Président de la Fraternité, dans les quinze (15) jours de la connaissance du fait.
- Si la réponse de la Fraternité n'est pas satisfaisante, la Ville peut recourir à la procédure prévue à l'article 21 des présentes, dans les trente (30) jours subséquents.
- 20.07** Tous les délais prévus au présent article n'incluent pas les samedis, dimanches et jours de fête et le jour de la présentation du grief.
- 20.08** Afin de permettre l'étude de certains **cas** particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur la demande expresse d'une des parties, la Ville ou la Fraternité, et avec leur consentement.
- 20.09** Le policier est libéré sans perte de traitement lors de l'audition de son grief. Pendant une telle absence, la Ville n'est pas tenue de le remplacer au sens du paragraphe a) de l'article 27.03.

ARTICLE - 21 - ARBITRAGE

- 21.01** Tout grief relatif à l'application ou à l'interprétation des termes de la présente convention collective qui n'a pas été réglé de **façon** satisfaisante par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article précédent, peut, dans un délai maximum de trente (30) jours de la réception de la décision du Service des ressources humaines, être **référé** sans modification à un arbitre unique, en conformité avec les stipulations du Code du travail.
- 21.02** L'écrit par lequel le **grief** est référé à l'arbitrage fait mention du ou des policiers concernés, de la nature du grief, du ou des articles de la convention collective prétendument violés et du redressement réclamé.
- 21.03** Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant les termes de la présente convention collective. L'arbitre n'a aucune autorité pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention collective.
- 21.04** La Ville et la Fraternité désignent, pour la durée de la convention collective, les arbitres suivants:
- André Bergeron
 - Jean-Pierre Lussier
 - François Hamelin
 - Gilles Lavoie
- La désignation de l'arbitre s'effectuera à tour de rôle par date de grief à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties.
- 21.05** Tous les délais prévus au présent article n'incluent pas les samedis, dimanches et jours de fête.
- 21.06** Chacune des parties paiera la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.
- 21.07** a) Dans le **cas** de congédiement, suspension, rétrogradation ou imposition d'une mesure disciplinaire par la Ville, l'arbitre pourra soit maintenir la décision rendue, soit la réduire ou l'annuler, prescrire, le **cas** échéant, le remboursement par la Ville au policier des argents perdus par ce dernier par suite de la sanction imposée.
- b) Dans le cas de mesures administratives, la juridiction de l'arbitre est limitée à les maintenir ou les annuler sauf dans le **cas** de congédiement administratif d'un officier pour lequel s'ajoute le pouvoir d'y substituer une rétrogradation.
- c) Sujet à ce qui est mentionné ci-haut, l'arbitre ne peut modifier ou annuler cette décision à moins qu'elle ne soit injuste eu égard à la preuve soumise.
- 21.08** La sentence de l'arbitre doit être motivée. Elle est exécutoire, finale et lie les parties.

ARTICLE - 22 - CARTE D'IDENTITÉ

22.01 Le Département de la police fournit, à ses frais, au policier assermenté, une carte d'identité, portant la photographie de l'intéressé ainsi que son grade et la signature du directeur de police. Ladite carte doit être recouverte de matière plastique, demeure la propriété de la Ville et doit être renouvelée à tous les cinq (5) ans. Si le policier perd ladite carte, il devra payer une somme de un dollar (1,00\$) pour la faire remplacer.

•

ARTICLE - 23 - POURSUITE JUDICIAIRE

23.01 Dans tous les **cas où** le policier est poursuivi en **justice à** la suite d'un acte accompli ou des gestes posés par le fait ou à l'occasion de l'**exercice** de ses fonctions de policier à l'emploi de la Ville ou **comme** agent de la paix suivant les dispositions de **la** Loi de police, la Ville procure à ses frais, les services d'un conseiller juridique, au choix du policier et la Ville remboursera ledit conseiller, selon le tarif horaire suivant:

- moins de cinq (5) ans de pratique: un montant maximal de 100\$;
- entre cinq (5)ans et dix (10) ans de pratique: un montant maximal de 150\$;
- plus de dix (10) ans de pratique: un montant maximal de 200\$.

23.02 Dans les **cas** de procédures civiles, la Ville indemnise le policier du montant de toutes condamnations prononcées contre lui.

23.03 La protection prévue aux articles précédents s'applique au policier qui a quitte son emploi.

ARTICLE - 24 - ASSURANCE-GROUPE

24.01 Le régime d'assurance-groupe demeure en vigueur à moins que les parties n'en établissent un autre d'un commun accord.

24.02 Le coût des assurances collectives dont bénéficient les retraités qui ont pris leur retraite avant le 1^{er} janvier 1993 est assumé à 100% par la Ville et jusqu'à l'âge de 65 ans.

24.03 a) Au 1^{er} janvier 1998, la Ville contribue aux fins du régime d'assurance collective 3,87% de la masse salariale. À compter du 1^{er} janvier 1999, cette contribution est ajustée à la hausse ou à la baisse en appliquant 50% de la variation du coût total du programme de base par rapport au coût établi au 1^{er} janvier 1998 à 4.80% de la masse salariale.

Nonobstant le partage de coût indiqué au paragraphe précédent, la contribution de l'employé au régime de base doit couvrir au minimum le coût de la garantie d'assurance-salaire de longue durée afin de préserver le caractère non imposable des prestations.

De plus, il est précisé que la contribution de l'employé sera utilisée dans l'ordre de priorité suivant:

- coût de l'assurance-vie complémentaire;
- coût de l'assurance-salaire de longue durée;
- coût de l'assurance-vie de base de l'employé;
- coût de l'assurance-vie de base des personnes à charge;
- coût de l'assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels;
- coût de l'assurance médicaments, de l'assurance-maladie et de l'assurance soins dentaires.

b) À compter du 1^{er} janvier 1993, la Ville assume, jusqu'à l'âge de 65 ans, 50% du coût des assurances maladie, médicaments et dentaire actuellement offertes au retraité et qui seront maintenues selon le choix de celui-ci. Le retraité assume la différence. Le coût de l'assurance-vie demeure à la charge de la Ville.

24.04 À compter de la date de la signature, les deux (2) améliorations suivantes sont apportées au programme:

- 1) une clause de prolongation des garanties d'assurance-maladie et d'assurance médicaments en cas de décès de l'employé;
- 2) les honoraires de chiropraticien seront remboursés jusqu'à concurrence d'un montant admissible de vingt-cinq dollars (25,00\$) par traitement.

ARTICLE - 25 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE

25.01 Le régime supplémentaire de retraite demeure en vigueur à moins que les parties n'en établissent un autre d'un commun accord.

25.02 Le régime supplémentaire de retraite sera modifié pour tenir compte des dispositions de l'**annexe "M"**.

Toutefois, l'Employeur prendra les arrangements nécessaires pour permettre au policier retraité de bénéficier, s'il y a lieu, des dispositions de l'annexe "M", dès sa retraite.

ARTICLE - 26 - VALIDITÉ

26.01 Tout article des présentes qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu, sans toutefois, pour cela, affecter la validité des autres dispositions de la présente convention collective de travail.

ARTICLE - 27 - SÉCURITÉ DES POLICIERS

27.01 La Ville s'engage à voir à ce que les véhicules soient toujours en bon état de fonctionnement.

27.02 a) Les policiers réguliers peuvent en tout temps choisir de porter une veste anti-balle dont le coût est défrayé par la Ville.

Le policier qui a choisi la veste anti-balle, s'engage à la porter en tout temps lorsqu'il est en devoir et ce, sous peine de rembourser la Ville du coût total de l'achat de sa veste anti-balle.

b) Quant aux policiers recrues, ils devront faire ce choix au moment de leur entrée en fonction.

S'ils choisissent de porter une veste anti-balle, elle leur sera fournie à leurs frais.

À leur confirmation de policier régulier, la Ville rembourse le coût de la veste anti-balle et ils sont alors soumis aux mêmes conditions que les policiers réguliers.

c) Chaque policier-patrouilleur doit être équipé d'un radio portatif émetteur-récepteur lorsqu'il est en devoir.

d) Une arme de soutien est installée sécuritairement à l'intérieur de chaque véhicule de patrouille identifié.

27.03 a) Au début de chaque relève, la Ville maintient en devoir un minimum d'autos-patrouille à deux (2) policiers réparties de la façon suivante:

- ▶ relève de nuit : 10 autos
- ▶ relève de jour : 10 autos
- ▶ relève de soir : 10 autos

Toutefois, lorsque deux (2) policiers de la relève de nuit se prévalent de l'horaire de la relève médiane (18h30 à 3h00), le minimum d'autos-patrouille à deux (2) policiers est reparti de la façon suivante:

- Entre 18h30 et 24h00: 11 autos
- Entre 3h00 et 7h30: 9 autos

Cependant, lorsqu'en début de relève, des policiers sont convoqués à la cour, la Ville doit maintenir le minimum d'autos-patrouille à deux (2) policiers prévu ci-haut moins deux (2) autos-patrouille à deux (2) policiers sur les relèves de jour et de soir pour le temps nécessaire à leurs témoignages.

ARTICLE - 27 - SÉCURITÉ DES POLICIERS

Sauf dans les cas mentionnés au paragraphe précédent, si le nombre total d'autos-patrouille à deux (2) policiers diminue en cours de relève à la suite d'une décision non imputable à la Ville, celle-ci n'est pas tenue de les remplacer.

Pour toute absence prévue à la convention collective, les deux (2) policiers assignés sur la relève médiane (18h30 à 3h00) appartiennent à la relève de nuit.

- b) Le policier seul en auto-patrouille travaille entre 7h00 et 24h00 et répond aux appels mentionnés à l'annexe "A".
- c) Pour fins d'exécution des travaux de supervision, coordination et contrôle, le personnel officier à tous les paliers se véhicule seul en tout temps à bord d'un véhicule du Département.
- d) Le directeur de police ou son représentant aux Enquêtes criminelles a autorité pour faire travailler seul un enquêteur lorsque l'intervention n'implique pas directement une arrestation ou un contact avec des suspects.
- e) Les policiers assignés à la circulation effectuent le travail à bord d'un véhicule du Service de 7h00 à 24h00. Cependant lors de toute opération policière, ils devront obligatoirement être deux (2) policiers par véhicule.
- f) Aucun policier ne pourra être seul, de faction à pied pour la période de soir et de nuit (16h00 à 08h00).
- g) La Ville maintient en devoir en tout temps, un minimum d'un sergent de patrouille dûment promu par poste. L'article 18.02 ne peut recevoir son application lorsque ce minimum n'est pas respecté.
- h) La Ville maintient en devoir en tout temps un minimum d'un lieutenant gendarmerie de poste dûment promu pour l'ensemble du territoire et l'article 18.02 ne peut recevoir son application lorsque ce minimum n'est pas respecté.

ARTICLE - 27 - SÉCURITÉ DES POLICIERS

27.04 Comité de santé et sécurité au travail

Les parties maintiennent un comité paritaire de santé et de sécurité.

Formation du comité

Ce comité sera formé de deux (2) représentants de la Fraternité des policiers de Laval Inc. libérés sans perte de traitement pour assister aux réunions du comité. L'Employeur désignera des représentants dont le nombre ne doit pas excéder le nombre de représentants syndiqués.

Fonctionnement du comité

L'ensemble des représentants des policiers et l'ensemble des représentants de l'Employeur ont droit respectivement qu'à un seul vote.

Seuls les dossiers sur la santé et la sécurité au travail feront l'objet de discussions au sein de ce comité.

Le comité se réunit une fois par mois, et le calendrier des rencontres est établi au mois de décembre de chaque année.

Chaque réunion du comité santé-sécurité est suivi d'un procès-verbal qui est adopté au début de la réunion suivante dont copie est transmise à chacun des membres dans un délai raisonnable.

Un rapport annuel sera présenté au Service des ressources humaines, à la direction du Département de la police et à la Fraternité, avant le 31 janvier de l'année suivante.

Responsabilité du comité:

- d'établir des programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité au travail;
- de recommander à la direction du Département le choix des équipements de protection individuels adaptés aux besoins des policiers tout en étant conformes aux règlements et normes en vigueur;
- de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail;
- de recommander à la direction du Département les mesures préventives et correctives, en rapport avec les accidents ou les maladies professionnelles ainsi que des mesures générales en matière d'hygiène et de sécurité;

ARTICLE - 27 - SÉCURITÉ DES POLICIERS

- de prendre connaissance du registre de lésions professionnelles et d'étudier les causes des accidents de travail survenus au cours des mois précédents;
- de recevoir les plaintes et les suggestions des policiers en matière de santé et de sécurité du travail, de les prendre en considération, de les conserver et y répondre;
- de déterminer les tâches du représentant à la prévention.

L'Employeur s'engage:

- à collaborer avec le comité pour qu'il puisse exécuter adéquatement ses fonctions;
- d'afficher les noms des membres du comité.

Représentant à la prévention

Le représentant à la prévention est choisi parmi les membres de la Fraternité des policiers de Laval Inc. et devra nécessairement être un des deux représentants syndicaux du comité santé et sécurité.

Le représentant à la prévention est libéré selon les dispositions de la loi pour le temps consacré aux activités de prévention.

Il soumet au comité santé-sécurité un rapport sur ses activités.

Fonctions

- inspecter les lieux de travail;
- recevoir une copie du rapport des lésions professionnelles.

Il assiste les policiers dans l'exercice des droits conférés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Il accompagne l'inspecteur de la CSST à l'occasion des visites d'inspection.

ARTICLE - 28 - VERSEMENTS PÉRIODIQUES

- 28.01** Le salaire annuel apparaissant à l'article 3 est réparti en cinquante-deux (52) versements égaux et payé par chèque le mercredi avant minuit de chaque semaine.
- 28.02** Les détails suivants apparaissent sur le talon de chèque du policier:
- 1.- les nom et prénom du policier;
 - 2.- la date et la période de paie;
 - 3.- le nombre d'heures régulières;
 - 4.- le nombre d'heures supplémentaires;
 - 5.- le montant brut;
 - 6.- les déductions faites et le montant payé;
 - 7.- l'adresse du policier.
- 28.03** Dans tous les cas de versements de rétroactivité ou tout autre paiement versé par la Ville au policier, le nombre d'heures devra être indiqué vis-à-vis la case où ces montants apparaissent, suivant qu'il s'agit d'heures régulières, supplémentaires, de vacances, de maladie, de primes ou autres.
- 28.04** La Ville indique sur le talon de chèque de chaque semaine le cumulatif du salaire et de chacune des déductions salariales.

ARTICLE - 29 - BONI D'ANCIENNETÉ

29.01 La Ville accorde annuellement aux policiers un boni d'ancienneté qui est incorporé au traitement annuel et comporte tous les bénéfices et avantages de la convention et qui est payé au policier selon l'échelle ci-après, sur la base du salaire annuel du constable première (1^{re}) 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%

29.02 Le boni d'ancienneté est versé aux policiers à la première paie suivant l'anniversaire d'entrée en vigueur.

29.03 Ce boni s'applique au policier qui compte cinq (5), dix (10), quinze (15), vingt (20), vingt-cinq (25), trente (30) et trente-cinq (35) années de service à sa date anniversaire.

29.04 Lors de sa démission, renvoi, retraite ou décès, tout policier ou ayant droit bénéficie du boni d'ancienneté au prorata des jours travaillés.

ARTICLE - 30 - UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS

- 30.01** La Ville fournit gratuitement au policier, dès son embauche, sa promotion ou sa mutation, les parties d'uniforme ou d'équipement nécessaires à l'exécution de ses fonctions et énumérées à l'annexe "E-".
- 30.02** La qualité des pièces d'uniforme et d'équipement convenue lors de la signature de la présente lettre d'entente ou une qualité équivalente sera, dans la mesure du possible, maintenue pour la durée de la convention collective.
- 30.03** Les accessoires énumérés à l'annexe "F" sont mis à la disposition des policiers gratuitement et au besoin.
- 30.04** Toutes les parties d'uniforme et d'équipement remises aux policiers demeurent la propriété de la Ville et aucun policier n'a le droit de les prêter, vendre ou échanger.
- 30.05** Toute partie d'uniforme ou d'équipement endommagée, perdue ou volée est remplacée ou réparée aux frais de la Ville à condition que le policier soit en mesure de prouver qu'il n'y a pas eu négligence de sa part. Le principe s'applique aussi au policier appelé à travailler en civil selon les modalités de remplacement établies.
- 30.06** Tout policier couvert par la présente convention, appelé à travailler temporairement en civil, a droit à une indemnité vestimentaire de six dollars et cinquante cents (6,50\$) par jour ouvrable payable à la fin de chaque mois et ce, jusqu'à concurrence de deux et un quart pour cent (2.25%) du salaire annuel du sergent détective par année.
- 30.07** Tout policier couvert par la présente convention, travaillant régulièrement en civil, dont les deux (2) policiers libérés en vertu de l'article 7.02, reçoit une indemnité annuelle égale de deux et un quart pour cent (2.25%) du salaire annuel du sergent détective, dont cinquante pour cent (50%) payable le ou vers le 1^{er} mars et cinquante pour cent (50%) payable le ou vers le 1^{er} septembre de chaque année.

Systeme de crédits

- 30.08** À compter du 1^{er} janvier et, à chaque année subséquente, la Ville accorde les crédits pour les uniformes et les équipements au policier y ayant droit selon la fonction exercée par ce dernier à cette date. Les crédits sont alloués sur la base du nombre de jours de l'année régulière de travail tel que défini à l'article 8 de la présente convention.

Toute absence du policier pour une période excédant trois (3) mois consécutifs, notamment pour les motifs ci-après énumérés, réduit d'autant la proportion des crédits alloués:

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

ARTICLE - 30 - UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS

- responsabilités parentales
- suspension...

Toutefois, lors d'une absence supérieure à trois (3) mois, la réduction est calculée rétroactivement à la première (1^{ère}) journée d'absence du policier.

Équivalence de crédits

- 30.09** Un crédit équivaut à un dollar (1,00\$). Pour ce qui est des pièces d'uniforme et d'équipement qui seront ajoutées à l'annexe "E- ", la valeur en sera déterminée par la Ville et la durée de vie sera recommandée au directeur du Département par le comité paritaire uniformes et équipement. Par la suite, le nombre de crédits sera alloué selon le critère d'équivalence.

Ajustement pour tenir compte des policiers bénéficiant de l'indemnité vestimentaire

- 30.10** Le policier ayant bénéficié de l'indemnité vestimentaire au cours de l'année précédente (mutation, stage, promotion, etc.) verra sa banque de crédits débitée du nombre de crédits équivalant au nombre de jours pour lesquels il a reçu une allocation vestimentaire.

Une telle réduction n'a lieu que lors d'une absence supérieure à quatre-vingt-dix (90) jours. Toutefois, lors d'une absence supérieure à quatre-vingt-dix (90) jours, la réduction des crédits est calculée rétroactivement à la première (1^{ère}) journée d'absence du policier.

Maximum de crédits accumulables

- 30.11** 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 cent cinquante pour cent (150%) du nombre de crédits prévu pour la fonction occupée le premier (1^{er}) jour de l'année.

Crédits anticipés

- 30.12** Pour certains cas d'exception, avec l'approbation écrite de son directeur, le policier peut recevoir certaines pièces d'uniforme et 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.

Dernière année d'emploi

- 30.13** 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.

De plus, au départ du policier, celui-ci doit remettre à la Ville le dernier uniforme et l'équipement fournis, sauf le dernier uniforme pour le policier retraité.

ARTICLE - 30 - UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS

Réquisition

- 30.14** Au plus tard le 1^{er} septembre de chaque année, la Ville achemine un état de la banque de crédits disponibles à chacun des policiers, accompagné d'un bon de commande et le policier doit faire parvenir sa réquisition avant le 1^{er} octobre.

Le policier réquisitionne les pièces de remplacement qui sont **nécessaires** a son travail selon les limites de sa fonction, la limite étant le double de la quantité **annuelle** mentionnée à l'annexe "E- ". 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.

Livraison

- 30.15** Les uniformes et équipements des policiers sont livrés le ou vers le 1^{er} mai et ce, chaque année, pourvu que les policiers se présentent à la prise de mesures suite à une convocation **et/ou** pourvu qu'ils répondent aux demandes du Département concernant les modifications requises à leurs uniformes.

30.16 Comité paritaire

La Ville et la Fraternité conviennent de former un comité paritaire pour revoir les besoins du Département et des policiers au niveau des uniformes et équipements.

À défaut d'entente, le tout sera soumis à un arbitre de différend selon la procédure prévue au Code du travail.

La Fraternité est consultée au comité paritaire sur les modifications significatives aux pièces d'uniformes et d'équipement.

Les deux (2) personnes désignées par la Fraternité sont libérées de leur travail sans perte de traitement pour le temps consacré aux séances du comité.

ARTICLE - 31 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

31.01 Les salaires et classifications des policiers régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'article 3.

31.02 Les parties maintiennent l'existence d'un comité technique paritaire dont l'objet est le suivant:

- a) étudier les définitions des tâches et fonctions actuelles, d'une modification substantielle à l'une de celles-ci ou d'une nouvelle fonction, en détecter les déficiences et faire les recommandations appropriées;
- b) étudier le système de promotion actuel, en détecter les déficiences et faire les recommandations nécessaires dans la perspective de l'établissement d'un plan de carrière;
- c) présenter les recommandations jugées utiles en temps opportun au directeur de Département.

31.03 Formation - quorum - libération - frais de secrétariat et d'expertise

- a) . Le comité est formé de quatre (4) personnes dont deux (2) désignées par l'Employeur et deux (2) par la Fraternité.
- b) Le quorum du comité est fixé à trois (3) membres.
- c) Les deux (2) personnes désignées par la Fraternité sont libérées de leur travail sans perte de traitement pour le temps consacré aux séances du comité.
- d) Les frais de secrétariat et d'expertise du comité sont préalablement approuvés et assumés par l'Employeur.
- e) L'une ou l'autre des parties, à ses propres frais, peut s'adjoindre au sein du comité des personnes-ressources dont la présence est jugée par elle nécessaire.

Cependant, si cette personne-ressource est un membre du Département de la police, elle doit au préalable avoir été autorisée si sa présence est requise pendant qu'elle est en devoir; dans un tel cas, ledit salarié est alors considéré en devoir sans perte de traitement régulier pour le temps consacré à cette activité durant la séance du comité.

- f) À la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité se réunit pour discuter des descriptions de fonctions, des prérequis et des exigences.

31.04 Juridiction du comité paritaire

- a) Il est du ressort du comité paritaire de déterminer, pour recommandation au directeur du Département, le contenu, les prérequis et les exigences de chaque fonction.

ARTICLE - 31 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

À cet effet, dans les six (6) mois de la signature de la présente convention, le comité paritaire établira les prérequis et les exigences des fonctions décrites au recueil des descriptions de fonctions.

- b) En tout temps, il est loisible à l'Employeur de modifier le contenu, les prérequis et les exigences d'une fonction.
- c) Saisi des recommandations du comité, l'Employeur rédige la description des fonctions en énumérant les tâches **caractéristiques** et principales de chaque fonction. À défaut d'entente la description d'une ou des fonctions est référée à l'arbitrage selon l'article 21 de la convention collective.
- d) Telles définitions et telles descriptions doivent être **consignées** dans un document officiel de l'Employeur avec copie transmise à la Fraternité.

31.05 Possibilité de grief par la Fraternité quant à la rédaction de la description d'une fonction

La Fraternité peut en tout temps de la date où la description d'une fonction est soumise par la Ville à la Fraternité, soumettre un grief à l'arbitrage ou à l'arbitre dûment désigné par les parties à cette fin. La question est de savoir si la rédaction de la description faite par la Ville correspond fidèlement au contenu, au prérequis et aux exigences de la fonction.

Pour la durée de la convention collective, les parties désignent Maître François Hamelin comme arbitre. S'il n'est pas disponible, les parties s'entendent sur le nom d'un autre arbitre. À défaut d'entente l'arbitre est désigné par le ministère du Travail.

31.06 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 de tâches et des fonctions prévues au présent article à moins que les parties n'y consentent.

31.07 Au cours de la présente convention, les grades et les classes mentionnés aux présentes ne seront pas modifiés. Si l'Employeur décide de créer de nouveaux grades, il doit obtenir l'approbation de la Fraternité quant aux salaires.

ARTICLE -32- REMBOURSEMENT DE FRAIS

32.01 À la condition que la dépense soit approuvée au préalable lorsqu'il y a possibilité par le directeur de police ou par un officier désigné spécifiquement à cet effet, et que la pièce justificative soit produite, la Ville remboursera au policier tout déboursé effectué dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail. Sur demande, le policier obtient une avance pour tel déboursé.

32.02 Tout policier, y compris le policier retraité, appelé à témoigner devant une cour de justice du district judiciaire de Montréal, soit pour le compte de la Ville, soit par le fait de l'exercice de ses fonctions comme policier de Laval, s'il est requis de se véhiculer lui-même il est indemnisé pour son kilométrage et pour les autres dépenses inhérentes, sur présentation des pièces justificatives, par un montant de:

Au 1^{er} janvier 1998 : 37,00\$ par jour.

Tout policier, y compris le policier retraité, appelé à témoigner devant une cour de justice à Laval est indemnisé, pour les mêmes motifs et aux mêmes conditions que ceux mentionnés au paragraphe précédent, par un montant de:

Au 1^{er} janvier 1998 : 24,00\$.

Les dépenses inhérentes consistent en frais de kilométrage, repas, stationnement, etc.

32.03 Lorsqu'un policier est obligé de se déplacer à la demande de la Ville ou à la demande d'un médecin arbitre à la suite d'une contestation de la Ville devant la CSST pour subir un examen médical, l'Employeur mettra à la disposition du policier un véhicule de la Ville et assurera les frais de déplacement selon les politiques établies par le Département de la police.

32.04 Sauf s'il est averti la veille avant de quitter le travail, tout policier devra se rapporter à son poste d'attache pour chaque relève et devra se véhiculer seul dans une auto-patrouille s'il doit travailler à un autre poste. Toutefois, après entente écrite entre le policier et son supérieur immédiat, le policier pourra se déplacer au moyen de son véhicule personnel et une indemnité de kilométrage lui sera versée conformément à la politique de la Ville en cette matière.

32.05 a) Le policier assigné à l'extérieur de la Ville durant les heures normales de repas reçoit l'allocation de repas suivante et ce, sous réserve de la production de pièces justificatives:

Déjeuner	:	8,00
Dîner	:	16,00
Souper	:	20,00

b) Il est entendu que cette allocation ne peut s'ajouter à l'allocation prévue à l'article 32.02.

ARTICLE -32- REMBOURSEMENT DE FRAIS

- 32.06** La Ville rembourse au policier les frais d'examen médical et d'examen de la vue exigés par la S.A.A.Q. pour le maintien de son permis de conduire classe 4A.
- 32.07** Le policier appelé à suivre un cours de perfectionnement à Nicolet ou à Ottawa, pour plus de deux (2) jours consécutifs, aura droit, sur présentation des pièces justificatives, à un montant de 10,00\$ par jour pour des frais d'interurbains, de nettoyage ou de buanderie encourus sur les lieux de la formation.

ARTICLE - 33 - DIVERS

- 33.01** Aucun policier ne sera tenu de faire le nettoyage du poste, le lavage des autos de police, les vérifications du moteur, huile, batterie.
- 33.02** Toute instruction d'ordre général doit être affichée dans le poste, la section ou le C.S.S.P. et copie en est transmise à la Fraternité.
- 33.03** Les parties aux présentes conviennent que le port du képi est facultatif à l'intérieur des véhicules du Département de la police. Cependant, le policier devra avoir son képi à portée de la main et le coiffer lorsqu'il sort du véhicule ou lorsqu'il s'adresse au public. Il est à noter qu'en aucun temps, le képi ne devra obstruer la vision des policiers.
- Toutefois, le port du képi pourra être réévalué lors de l'introduction du nouvel uniforme.
- 33.04** La Ville met à la disposition des policiers un local dans le poste et dans chaque C.S.S.P. répondant aux normes élémentaires d'hygiène et rencontrant au moins les exigences requises par les règlements de la Ville concernant les endroits publics permettant à tous les salariés du poste de prendre leur repas. Les locaux seront placés dans un endroit propice au maintien de l'hygiène, munis de réfrigérateur, cuisinière, armoires pour la vaisselle, lavabo et four micro-ondes industriel.
- 33.05** Chaque année la Ville équipe chaque véhicule du Département de quatre (4) pneus radiaux quatre-saisons au cours du mois d'avril et de quatre (4) pneus radiaux d'hiver au cours du mois d'octobre.
- 33.06** Une prime équivalant à deux virgule cinq pour cent (2,5%) ou trois virgule cinq pour cent (3,5%) est payée aux policiers pour chaque heure ou partie d'heure travaillée en temps régulier respectivement sur la troisième (3e) ou la première (1re) relève et ce, entre 15h00 et 07h00.
- 33.07** Aux fins d'application de la clause 19.19, l'Employeur peut retenir sur le salaire du policier un maximum de dix pour cent (10%) de son salaire brut; ce maximum ne s'applique pas dans un cas de départ.

ARTICLE - 34 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

34.01 À la date de la signature, aucun policier régulier ne sera mis à pied ni ne subira de baisse de salaire, pour des raisons de changements techniques ou technologiques ou de surplus de personnel. Advenant la fusion, la régionalisation ou l'intégration du Département de la police avec tout autre service, il est convenu que les policiers conservent leur statut d'ancienneté et que toutes modifications aux conditions de travail qui en résulteront, seront négociées entre les parties et, à défaut d'entente, soumises à l'**arbitrage**, le tout sous réserve de toute législation présente ou future à l'**effet** contraire.

34.02 Tout policier dont le permis de conduire est révoqué ou suspendu pour une période n'excédant pas douze (12) mois en vertu des dispositions du Code de sécurité routière ou pour cause de facultés affaiblies sans avoir posé de gestes de nature criminelle est **relocalisé** à l'intérieur du Département sans perte de salaire.

Un policier qui récidive ne pourra bénéficier de cet article et est soumis à la résolution du comité exécutif à ce sujet.

ARTICLE - 35 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 35.01** Lorsque le Département juge nécessaire de faire suivre un **cours** de perfectionnement, ce dernier doit faire l'**objet** d'un affichage de sept (7) jours de calendrier dont l'émission vise, selon les besoins du Département, le poste, une section ou un **C.S.S.P.** La sélection s'effectue en tenant compte des qualifications demandées et des besoins du Département.
- 35.02** Le policier qui, à la demande du Département, est désigné pour suivre un cours de perfectionnement, voit son horaire de travail ajusté selon l'horaire de la maison d'enseignement et/ou de la **cédule** de formation du Département.
- 35.03** Les policiers assignés aux cours obligatoires sont rémunérés au taux du temps supplémentaire lorsque **ces** cours sont dispensés en dehors des heures régulières de travail.
- 35.04** a) Les cours facultatifs autorisés par le directeur du Département, sont accordés aux policiers désireux de parfaire leurs connaissances en fonction d'une éventuelle mutation, soit pour leur propre avancement ou pour une promotion. Ces cours sont suivis en dehors des heures régulières de travail.
- Ces cours sont remboursés jusqu'à un maximum de deux cents dollars (200,00\$). Les coûts excédentaires du montant ci-haut mentionné sont remboursés par la Ville à raison de cinquante pour cent (50%).
- b) Lorsque le directeur ou son représentant approuve les cours facultatifs, la Ville fournit au policier le ou les volumes obligatoires requis par ledit cours et ce, sur présentation du syllabus de cours. À la fin du cours le policier remet à la Ville le ou les volumes qui lui ont été fournis.
- 35.05** Lorsque le Département désire offrir des stages à la division des enquêtes criminelles, pour une durée n'excédant pas six (6) mois, les policiers dont les noms apparaissent à la liste d'éligibilité se voient offrir le poste en la manière prévue à l'article 17.00 et l'assignation se fait sans changement de statut et de salaire.
- Une fois la liste d'éligibilité épuisée en fonction des stages, les policiers sont recrutés par ancienneté parmi les candidats qui se sont présentés à l'examen et ne se sont pas rendus éligibles à la fonction.
- 35.06** La fréquence des stages ainsi que le nombre de policiers assignés sont déterminés selon les besoins du Département. Cependant, ces stages ne doivent pas être utilisés dans le but d'y **combler** une vacance ou une mutation temporaire.
- 35.07** Des cours de recyclage sont dispensés par le Département aux policiers, lorsque jugés nécessaires, selon la classification de travail qu'ils effectuent, sur les heures régulières de travail ajustées selon l'horaire de formation du Département.
- 35.08** Lorsqu'un policier aura été désigné pour aller faire un stage à l'institut de police du Québec ou toute autre école, les dépenses normales de séjour seront payées sur Présentation des pièces justificatives.

ARTICLE - 35 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Le policier qui doit voyager pendant **ces** heures personnelles pour suivre un tel cours est rémunéré au taux horaire régulier à raison d'une heure pour chaque tranche de quatre-vingts (80) kilomètres. Aucune rémunération n'est versée si la distance entre le lieu de travail du policier et le lieu du cours est de quatre-vingts (80) kilomètres ou moins.

35.09 Le Département met à la disposition des policiers, un nombre non cumulatif de cent (100) balles par mois à être utilisées à la salle de tir du Département de police de Laval.

35.10 Lorsque le Département de la police dispense des sessions de formation, il fournit à la Fraternité un plan détaillé des cours.

a) La Ville dispense annuellement à chaque policier membre du Département, cinq (5) jours de formation. Le policier absent pour cause au moment où il est cédulé par le Département pour suivre les cours de formation et qui ne peut être recédulé à aucune période de l'année à cause de cette dite absence, ne peut prétendre à ces cinq (5) jours de formation.

Il est entendu que le Département n'est pas tenu de dispenser ces jours de formation à la suite d'entrave soutenue par la Fraternité.

b) Les parties conviennent de former un comité paritaire composé de deux (2) représentants des parties et du responsable du développement des ressources humaines dont le mandat est d'identifier les besoins de formation des membres du Département et à définir les objectifs à inclure au plan de développement des ressources humaines pour recommandation au directeur du Département.

35.11 a) L'agent appelé à agir à titre de formateur, est sélectionné à la suite d'un affichage, à compétence égale, l'ancienneté prévaudra, et est rémunéré en fonction supérieure. L'horaire de travail de cet agent est ajusté en fonction de l'horaire de cours qu'il a à dispenser à titre de formateur conformément aux dispositions de l'article 8.12.

b) Si à la demande de la Ville un policier fournit de son équipement personnel comme formateur, il reçoit un montant forfaitaire convenu entre la Fraternité et la Ville pour l'utilisation de cet équipement.

ARTICLE - 36 - CONGÉ DE MATERNITÉ

36.01 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 (20) semaines. Elle doit aviser le **Service** des ressources humaines deux (2) semaines avant la date de son départ, en présentant un certificat médical de son médecin traitant, indiquant la date probable de la naissance.

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 prévues au régime d'**assurance-emploi**, une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (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 quatre-vingtquinze **pour** cent (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 quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de la paie hebdomadaire brute versée par la Ville.

c) Pour chacune des semaines, qui suivent la période prévue au paragraphe 2 du présent article, une indemnité égale à quatrevingtquinze pour cent (95%) de sa paie hebdomadaire brute, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20~~e~~) 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:

ARTICLE - 36 - CONGÉ DE MATERNITÉ

l'employée a également droit à une indemnité égale à quatre-vingtquinze pour cent (95%) de sa paie hebdomadaire brute, et ce, durant vingt (20) 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 (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi;
 - elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi;
- ou
- elle a contribué, mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

5. Dans les cas prévus aux alinéas 3 et 4, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines du début du congé est versée par la Ville dans les deux (2) 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 (15) jours après l'obtention par la Ville 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. a) 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 (6) 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 (10^e) 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;

ARTICLE - 36 - CONGÉ DE MATERNITÉ

- 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 (20) semaines. Si l'employée veut reprendre son travail avant l'expiration du congé de vingt (20) 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.
- d) L'employée enceinte qui n'a pas encore droit, conformément au paragraphe précédent, de quitter le travail pour prendre son congé de maternité, mais qui doit s'absenter en raison d'un mauvais état de santé relié **a** sa grossesse, est rémunérée conformément aux dispositions de l'article 13, cependant **ces** dispositions cessent de s'appliquer à partir du début de la dixième (10^e) semaine précédant la date probable de la naissance ou durant toute période au **cours** de laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.
- 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, peut être assignée dans une autre fonction ou retournée à la maison.

Dans l'éventualité où le Département de police ne possède aucune fonction disponible pour assigner **la** policière en retrait préventif, la Ville pourra retourner la policière à la maison à la condition que le retrait préventif soit accepté par la CSST et le D.S.C. et que la CSST accepte de verser l'indemnité reconnue par la loi; dans un tel **cas** la policière est rémunérée selon les modalités de l'article 15.02 de la convention collective.

L'article 4.08 de la convention collective est modifié afin de permettre à la Ville de procéder à l'engagement d'un policier occasionnel, si elle le désire, suite au retrait préventif d'une policière enceinte et cela **dès** la première journée d'absence.

- f) Pendant le congé de maternité, l'employée continue d'accumuler l'**ancienneté** prévue à l'article 16.
- g) **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.

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

ARTICLE - 36 - CONGÉ DE MATERNITÉ

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.

- h) En raison d'un mauvais état de **santé** relié à son accouchement, l'employée peut, immédiatement après son congé de maternité de vingt (20) semaines, bénéficier de l'application de l'article 13.
- i) 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 (2) ans à compter du début dudit congé de maternité pendant lequel elle continue d'accumuler son ancienneté. Dans ce **cas**, elle doit aviser le Service des ressources humaines de **sa** décision de se prévaloir de ce privilège, un (1) mois avant l'expiration de son congé de maternité de vingt (20) semaines ou une (1) semaine avant l'épuisement de son crédit en maladie à plein traitement.
- j) L'employée qui désire prolonger son congé de maternité par le congé sans solde prévu à l'alinéa précédent est mutée au Service des ressources humaines et **sa** fonction est alors comblée selon les dispositions prévues à l'article 9. À son retour au travail, elle est mutée selon les besoins du Service en autant qu'elle se soit conformée aux dispositions de l'alinéa 4.

Toutefois, elle bénéficie d'une priorité pour occuper son ancienne fonction lors de la prochaine vacance.
- k) L'employée peut si elle le désire continuer d'adhérer aux régimes d'assurance collective et de retraite pendant son congé sans solde. Dans un tel **cas**, elle assume la contribution de l'Employeur à ces deux régimes.
- l) Lorsque l'employée est apte **a** reprendre le travail, elle doit, au plus tard un (1) mois avant la fin du congé de maternité prolongé, informer, par écrit, le Service des ressources humaines 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 avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de la naissance, l'employée est rémunérée conformément aux dispositions de l'article 13.
- n) Si l'employée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de **la** naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

ARTICLE - 36 - CONGÉ DE MATERNITÉ

- o) À la fin de son congé de maternité, l'employée, deux (2) semaines après son retour au travail, reçoit, sur présentation de la preuve des prestations d'assurance-emploi reçues pendant sa maternité, un montant forfaitaire équivalant à cinq (5) semaines de prestations.

Cette disposition ne s'applique pas à l'employée visée à l'alinéa 1) du paragraphe 36.00 de la convention collective.

- p) Durant cette période de vingt (20) semaines, l'employée ne pourra recevoir un revenu supérieur à son traitement net.

- q) Si des jours fériés, maladies ou cumulés prévus aux articles de la convention collective coïncident avec la période de congé de maternité, ils sont reportés à la fin dudit congé, à l'intérieur de l'année qui suit la date de l'accouchement ou ils sont payés à la fin de la période de prestation d'assurance-emploi après que l'employé en ait avisé la Ville par écrit.

Le temps fait à la cour pendant la période de congé de maternité sera également rémunéré à la fin de la période de prestation d'assurance-emploi.

36.02 Congé pour responsabilités parentales

Lorsqu'un policier est absent pour un congé pour responsabilités parentales, il pourra recevoir pendant la durée de cedit congé, un montant représentant la différence entre sa prestation d'assurance-emploi et cent pour cent (100%) de son salaire régulier et ce, jusqu'à épuisement de la somme d'argent représentant le montant global du solde des vacances annuelles non utilisées auxquelles le policier a droit pour la période se terminant le 30 avril.

ARTICLE - 37 - PROGRAMME D'AIDE AUX POLICIERS

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

- les parties reconnaissent l'existence, chez un certain nombre de policiers, 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;
- dans ce cadre, l'Employeur privilégie la prise en main du policier 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;
- le recours aux services du programme d'aide aux policiers devra donc être volontaire et exprimer une motivation personnelle du policier en difficulté;
- 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.

CLIENTÈLE-CIBLE

- Le programme d'aide s'adresse à tous les membres de la Fraternité des policiers de Ville de Laval.
- Les policiers qui prennent leur retraite sont éligibles au programme au cours de la première année qui suit leur départ.
- 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.

NATURE DES SERVICES OFFERTS

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, drogue, médicaments);
- problèmes de stress, *burn-out*, traumatismes, etc.

ARTICLE - 37 - PROGRAMME D'AIDE AUX POLICIERS

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.

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 cinquante pour cent (50%) de la partie non payée par le régime d'assurance collective de la Fraternité des policiers de Ville de Laval Inc. En ce qui a trait aux éléments non couverts par le régime d'assurance-maladie de la Fraternité des policiers de Ville de Laval Inc., l'Employeur rembourse au policier cinquante pour cent (50%) des coûts.

CONFIDENTIALITÉ ET ANONYMAT

En toute circonstance, le conseiller 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 policier bénéficiant du programme ainsi que la confidentialité des informations qui seront, de ce fait, portées à leur connaissance.

À cette fin:

- le conseiller au programme disposera de locaux extérieurs à l'organisation, où il pourra recevoir les policiers qui le désirent;
- les facilités téléphoniques permettant un accès direct et confidentiel au conseiller seront installées;
- lorsqu'un dossier sera ouvert par un conseiller au PAP, il sera conservé sous la responsabilité de ce dernier et soumis aux règles strictes de la confidentialité;
- le conseiller sera embauché à titre contractuel;
- l'évaluation du programme en termes de taux de pénétration, de qualité et de quantité de service se fera à partir de données statistiques dépersonnalisées et agglomérées.

DROIT ET OBLIGATIONS DU POLICIER ET DE LA VILLE DANS LE CADRE DU PAP

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

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

Le fait d'utiliser les services du PAP 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 le policier des conséquences de manquements de sa part en ce qui regarde son comportement, son rendement ou son efficacité au travail.

LES INTERVENANTS AU PROGRAMME

Le professionnel responsable au programme.

Le professionnel responsable au programme doit se rapporter du point de vue administratif au directeur du Service des ressources humaines responsable du programme d'aide ou à toute autre personne désignée par ce dernier. Toutefois, ses activités comme professionnel responsable au PAP sont subordonnées aux orientations définies par le comité paritaire.

- **Son statut:**

- le professionnel responsable du PAP est membre d'une corporation professionnelle et possède une expérience pertinente à ce type d'intervention.
- le professionnel applique dans ses interventions les règles de déontologie de sa profession.
- le professionnel est seul responsable de ses actes professionnels; l'Employeur exige donc, en conséquence, qu'il soit couvert par un contrat d'assurance responsabilité professionnelle qui soit adéquat.
- il est embauché sur une base contractuelle, rémunéré à honoraires professionnels.

- **Son rôle:**

Il se verra confier les responsabilités opérationnelles suivantes:

- assurer l'implantation du PAP;
- voir au bon fonctionnement de ce programme;

ARTICLE - 37 - PROGRAMME D'AIDE AUX POLICIERS

- voir à la planification et à la diffusion de l'information sur les services offerts;
- planifier et assurer la formation des gestionnaires et agents de promotion, ainsi que des membres du comité conjoint;
- intervenir auprès des employés(es) en difficulté;
- assurer le respect des règles d'éthique professionnelles;
- effectuer le *counselling* à court terme;
- référer aux ressources appropriées;
- assurer le suivi par les moyens appropriés avant, pendant et après le traitement;
- trouver, évaluer et se documenter sur les ressources à conseiller;
- tenir à jour la rédaction des dossiers du PAP, en assurer la garde et la confidentialité;
- rendre compte des dépenses autorisées par le budget;
- fournir les informations nécessaires à l'évaluation du programme;
- participer à la planification, à l'organisation et la coordination de divers programmes spécifiques en matière de PAP;
- répondre du respect des orientations et de l'atteinte des objectifs;
- assister aux rencontres du comité paritaire à titre de conseiller.

Le conseiller en alcoolisme et toxicomanie

Le conseiller en alcoolisme et toxicomanie doit se rapporter, du point de vue administratif, au directeur du Service des ressources humaines responsable du programme d'aide aux policiers. Toutefois, au niveau de ses interventions, il relève du conseiller responsable au programme. Les services de ce conseiller spécialisé seront retenus sur une base contractuelle.

Il assure les activités de *counselling* et de référence pour le suivi des cas relevant de son domaine particulier d'interventions selon, sauf dans les cas exceptionnels, les mandats qui lui sont confiés par le professionnel responsable au programme.

ARTICLE - 37 - PROGRAMME D'AIDE AUX POLICIERS

Bien qu'indépendant au niveau fonctionnel, le **PAP** est sous la responsabilité du directeur du Service des ressources humaines responsable du programme d'aide aux policiers.

Le comité paritaire du PAP

L'existence d'un comité paritaire permet une collaboration active des principaux intéressés sur le fonctionnement général du programme d'aide aux policiers.

Le comité est composé de deux représentants de la Fraternité des policiers et de deux représentants de l'Employeur.

Sujet à l'approbation des parties, la définition de l'orientation, la mise en place, le respect de l'application et l'évaluation du programme d'aide aux employés relèvent du comité paritaire.

Le comité a notamment pour fonctions:

- orienter la promotion du programme;
- d'accréditer et supporter les agents de promotion;
- de sensibiliser le professionnel responsable au programme du **PAP** à certaines difficultés susceptibles d'apparaître en cours de fonctionnement;
- de discuter des améliorations propres à rendre le **PAP** plus efficace;
- de participer à l'évaluation de ce programme;

N.B.: En aucun temps, le comité paritaire n'est saisi de cas individuels.

Le gestionnaire (supérieur hiérarchique)

Dans le cadre du programme d'aide, il a pour rôle de:

- dépister l'employé présentant un problème de fonctionnement, une diminution de rendement, un trouble de comportement, des erreurs de jugement, un problème d'absentéisme, etc.;
- conseiller l'employé en difficulté sur l'importance de prendre conscience de sa situation et de se prendre en main et l'inviter à recourir au programme d'aide en établissant clairement que cette démarche ne se substitue pas, le cas échéant, à la mise en application des mesures disciplinaires qui pourraient être requises;
- référer l'employé en question au **PAP** et/ou communiquer avec le responsable du programme pour favoriser un premier contact;

ARTICLE - 37 - PROGRAMME D'AIDE AUX POLICIERS

- veiller à ce que l'employé retrouve son efficacité au travail et le supporter à cette fin.

L'agent de promotion

Nous croyons qu'un programme de nature professionnelle tel que proposé aurait tout avantage à bénéficier d'un circuit de soutien par les confrères de travail.

Cette approche (peer counselling) nous semble particulièrement souhaitable dans le monde policier où l'identification à la fonction et à l'organisation est plus forte que chez d'autres groupes de travailleurs.

De plus, bien structuré et encadré ce type d'organisation permettra la multiplication des activités à peu de frais et une pénétration beaucoup plus profonde de l'aide à l'employé dans le milieu du travail journalier.

L'agent de promotion est un bénévole choisi par les membres de son équipe de travail dans le cadre d'une démarche supervisée par le comité paritaire du programme.

Il n'est ni un représentant de la Fraternité, ni un représentant de l'Employeur.

Il est choisi par ses coéquipiers en fonction de son intérêt et de ses aptitudes à s'impliquer dans un contexte de relations d'aide.

Son implication auprès de ses confrères de travail n'a aucun caractère thérapeutique, puisque l'intervention doit être réalisée par les professionnels au programme.

Il exerce ce rôle particulier dans le cadre normal de son travail habituel.

Il reçoit les informations et les instructions le rendant apte à jouer son rôle, dans le cadre d'une session de formation organisée et dispensée par le professionnel responsable du programme.

Donc l'agent de promotion se verrait confier les responsabilités suivantes:

- promouvoir dans son milieu le programme d'aide aux policiers, donner les informations pertinentes et en projeter une image positive;
- motiver le policier en difficulté à utiliser les ressources du programme d'aide et lui assurer le respect de la confidentialité;
- lorsque jugé à propos par le conseiller responsable du programme, assurer sur les lieux de travail le suivi du policier pris en charge.

RÉALISATION D'OBJECTIFS SPÉCIFIQUES PAR PROJETS

Une fois le programme de base implanté, le fonctionnement par projets permettra de répondre à des objectifs Spécifiques identifiés par le comité paritaire et d'y répondre dans un ordre de priorité et en fonction des ressources disponibles.

À titre d'exemple, les sujets suivants pourraient faire l'objet de projets spécifiques et être priorisés par le comité paritaire après approbation par les parties:

- projet d'information sur le stress et les réactions traumatiques;
- projet d'identification des besoins en matière d'aide aux policiers;
- projet d'intervention psychologique suite à une fusillade;
- projet de support aux policiers ayant des restrictions médicales permanentes;
- projet d'intervention auprès des relèves impliquées dans des événements traumatisants;
- projet de **counselling** auprès des conjoints.

L'approche par projet permettrait donc, une fois le programme de base opérationnel, d'établir graduellement un système complet de santé et de prévention au niveau du fonctionnement psychologique.



ARTICLE - 38 - DURÉE DE LA CONVENTION

38.01 La présente convention collective a une durée de quatre (4) ans, à compter du 1er janvier 1996, à l'exception de l'article 3 et du point 7.00 de l'annexe "V", lesquels ne s'appliquent que pour trois (3) ans et sont renégociés selon la loi, y compris tout recours prévu à celle-ci dans le cas d'un différend, pour l'année 1999.

Les salaires prévus au 31 décembre 1998 continuent à être versés jusqu'à ce qu'il y ait entente sur les salaires de l'année 1999 ou une décision arbitrale tenant lieu d'entente.

La convention collective entre en vigueur au moment de la signature.

38.02 La rétroactivité s'applique à compter du 1er janvier 1996, aux articles 3, 10, 12, 13, 29, 30.06, 30.07, 33.06 et 36.

Il est entendu que la rétroactivité sur l'article 10 est calculée seulement sur le temps payé avant la signature sans considérer les augmentations des quantums d'heures prévus au paragraphe 10.02 a), b) et d).

La rétroactivité mentionnée ci-haut, s'applique aux policiers qui ont pris leur retraite depuis le 1er janvier 1996 et aux successions des employés décédés depuis la même date.

38.03 La rétroactivité ci-haut mentionnée sera payable au plus tard soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

38.04 À la date d'expiration de la convention collective, les conditions de travail contenues dans celle-ci continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou l'imposition d'une décision arbitrale en tenant lieu.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LAVAL, CE 26 E JOUR DU MOIS DE NOVEMBRE 1998.

VILLE DE LAVAL

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS DE LAVAL INC.

ANNEXE "A" LISTE DES APPELS NÉCESSITANT L'INTERVENTION D'UN PATROUILLEUR SOLO

INTERVENTION RELATIVE À UN DÉLIT

(antérieur et sans suspect sur les lieux)

Crime frauduleux

Délit de fuite

Exhibitionniste

Incendie criminel

Introduction par effraction

Méfait

Menace, appel de menace (sauf menace de mort)

Voie de fait excluant violence conjugale

Vol simple (tel vélo, essence, sur-dans de véhicule, à l'étalage)

Vol à l'esbrouffe

INTERVENTION RELATIVE À LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE

Accident matériel

Assistance au Service des incendies

Assistance aux services publics

Escorte (défilé, marathon, matériaux de largeur excessive, etc.)

Plainte de circulation et traitement de la plainte

Plainte de motoneige et traitement de la plainte

Plainte de moto, moto-cross et traitement de la plainte

Plainte de stationnement et traitement de la plainte

Traverse d'écoliers

Véhicule abandonné

Surveillance spéciale

ANNEXE "A"	LISTE DES APPELS NÉCESSITANT L'INTERVENTION D'UN PATROUILLEUR SOLO
-------------------	---

INTERVENTION RELATIVE À LA PAIX PUBLIQUE

Plainte de bruit (antérieur)

Plainte de chien, contrôle des licences

Plainte de déchets

Plainte de jeux, contrôle de permis

Plainte de neige

Plainte de sollicitation, contrôle de sollicitation

Plainte de vente, contrôle de permis

Plainte d'arrosage, contrôle d'arrosage

Plainte pour propriété dangereuse

INTERVENTION RELATIVE AU SOUTIEN À LA COMMUNAUTÉ

Enfant jouant dans la rue

Information

Objet trouvé

Personne blessée sur la chaussée et sur la propriété de la Ville

Personne en difficulté (non relié à un crime)

Personne blessée par un animal

Cruauté envers les animaux

Surveillance préventive et **sécuritaire** dans un endroit physique où est survenu un bris ou une défectuosité quelconque pouvant constituer un danger pour toute personne, si ce site n'est pas adéquatement protégé (exemple: fils brisés).

DIVERS

Assistance aux citoyens

Assistance à la prévention

Disparition, fugue

Gardiennage, service d'ordre

Enquête de voisin, compléter enquête auprès des voisins concernant une plainte répondue antérieurement par un véhicule à deux (2) policiers.

Escorte (sauf prévenu ou suspect)

Message, courrier, repas, etc.

Service d'ordre à la Cour

Signification de **subpoena**, sommation

Transport de véhicule

Plainte au comptoir (un maximum de deux (2) heures par jour par policier)

Tout appel lorsque requis en soutien à un véhicule à deux (2) policiers déjà sur les lieux n'impliquant pas une intervention auprès d'un suspect et excluant toute opération planifiée comprenant plusieurs policiers.

ANNEXE "B" AFFICHAGE D'AVIS

Il est convenu que les avis relatifs aux activités légales de la Fraternité pourront être affichés aux endroits ci-après énumérés:

Poste	Salle des policiers
Enquêtes criminelles	Salle des policiers
C.S.S.P.	Salie des policiers
Systeme et méthode	Bureau de la section
Prévention	Bureau de la section
Développement des ressources humaines	Bureau de la section
Division communautaire	Bureau de la division
Identité judiciaire	Bureau de la section
Fourrière et effets	Bureau de la section
Cours et détention	Bureau de la section
SRC-MD et Surveillance	Bureau de la section
Détention	Bureau de la section
Affaires internes	Bureau de la section

ANNEXE «C-1»

LISTE D'ANCIENNETÉ - POLICIERS

Employé	# d'employé	Permanence	Résolution	# Matricule
VAILLANCOURT Patrick	351	1962-01-17	62/0000	36
BOILARD Marcel	330	1962-05-16	62/0000	40
NADON André	318	1964-08-27	64/0000	109
GRAVEL André	377	1965-01-20	65/0000	125
VIAU Jean-Paul	296	1965-05-24	65/0000	144
GREEN John Alexander	372	1965-06-07	65/0000	147
ST-PIERRE Claude	386	1965-06-12	65/0000	149
BASTIEN Camille	359	1965-08-07	65/0000	160
LAVOIE Michel	426	1965-08-09	65/0000	161
BERNARD Jacques	2143	1967-04-03	67/922	166
BOUCHER Jacques	2144	1967-04-03	67/922	168
CARPENTIER Jean-Yves	2145	1967-04-03	67/922	170
DEGUIRE Richard	2148	1967-04-03	67/922	174
DION Pierre	2150	1967-04-03	67/922	176
DUFORT Serge	2151	1967-04-03	67/922	177
GAUTHIER Réal	2166	1967-04-03	67/1113	180
MERCIER Roland	2155	1967-04-03	67/922	185
GIASSON Jean-Claude	2493	1967-06-06	67/2435	193
L'ARCHEVEQUE Michel	2114	1969-06-13	67/866	194
CLERMONT Gilles	5044	1969-06-13	69/1746	195
PRÉVOST Michel	5586	1970-05-04	70/1130	203
CHARBONNEAU Daniel	5868	1971-07-26	71/2506	208
LAMARCHE Fémand	5829	1971-07-26	71/2506	209
DEMERS Marc	5870	1971-07-26	71/2506	210
CHARTRAND René	5869	1971-07-26	71/2506	212
LEBLANC Richard	5735	1971-07-26	71/2506	214
TRUDEAU Jean	5876	1971-07-26	71/2506	216
BERTRAND Claude	5908	1971-10-25	71/3569	218
LAFOND Michel	5910	1971-10-25	71/3569	220
PROVENCHER Jean-Claude	5912	1971-10-25	71/3569	222
GIROUX Yvon	5913	1971-10-25	71/3569	223
LACHAPPELLE Gabriel	5914	1971-10-25	71/3569	224
BOURGAULT Jacques	6177	1972-09-25	72/3333	226
LEGRIS Pierre	6179	1972-09-25	72/3330	228
LARIN Pierre	6180	1972-09-25	72/3331	229
GAGNÉ Robert	6307	1973-04-30	73/1472	232
GAGNON Dany	6308	1973-04-30	73/1471	233
MORIN Marc	6309	1973-04-30	73/1473	234
POULIN Jean-Claude	6310	1973-04-30	73/1470	235
YVINEC Claude	6311	1973-04-30	73/1469	236
DESJARDINS René	6522	1973-11-05	73/4486	238
LEBLANC Denis	6523	1973-11-05	73/4487	239
KARDOS Joseph	6525	1973-11-05	73/4485	240
DAOUST Jean-Claude	6526	1973-11-05	73/4484	241
BOULARD Richard	6765	1974-06-03	74/2784	242
SABATINI Mario	6818	1974-06-03	74/2781	243
DUFRESNE Maurice	6819	1974-06-03	74/2780	244
JOLY Gaétan	6820	1974-06-03	74/2779	245
VALOIS Pierre	6821	1974-06-03	74/2778	246
ASSELIN Gilles	2818	1974-06-12	74/2941	249
PRÉVOST Fernand	6893	1974-07-08	74/3086	250
HARCC Mario	6895	1974-07-08	74/3084	252
BÉLANGER Jacques-Jim	6901	1974-07-08	74/3399	253
POITRAS Raymond	6927	1974-08-12	74/4060	254
LEMIEUX René	6928	1974-08-12	74/4063	255
DENIS Daniel	6929	1974-08-12	74/4062	256
LECLAIR Michel	6930	1974-08-12	74/4059	257
BESHARA Louis	6936	1974-08-14	74/4183	258
BEAUDOIN Michel	6254	1975-08-11	73/610	260
GAUDET Robert	7291	1975-08-11	75/4173	261
KIRALY Michael	7289	1975-08-11	75/4175	262

RACINE François	7290	1975-08-11	75/4174	263
GRAVEL Daniel	7304	1975-08-11	75/4383	265
LEMAZ Marc-André	7308	1975-08-11	75/4474	267
LEFEBVRE André	7309	1975-08-11	75/4475	268
GUAY Michel	7310	1975-08-11	75/4476	269
PONTON Alain	7312	1975-08-11	75/4477	270
LAUZIER Alain	7313	1975-08-11	75/4479	271
LACH Anthony	7311	1975-09-15	75/4478	272
DAGENAIS Jean-Paul	7392	1975-11-24	75/7009	273
BIGRAS Normand	7396	1975-11-24	75/7007	274
CORBIN Gilles	7397	1975-11-24	75/7008	275
GIROUX Pierre	7398	1975-11-24	75/7006	276
MOREAU Gilles	7690	1976-09-13	76/4084	277
PARÉ Normand	7691	1976-09-13	76/4082	278
VERHOEST Guillaume	7692	1976-09-13	76/4083	279
LABRECQUE Daniel	7916	1976-09-16	76/5965	280
BRUNEAULT Louis	7913	1976-09-16	76/5928	281
DÉRY Daniel	7914	1976-09-16	76/5926	282
VAN GEENHOVEN Réjean	7688	1976-10-11	76/5866	283
ROUSSELLE Jean	7328	1976-10-18	76/2183	284
O'DONNELL Alain	7421	1976-10-18	75/7148	285
FORGET Robert	7460	1976-10-18	76/748	286
MOREL Marc	7707	1976-10-18	76/5966	289
MEUNIER Daniel	7721	1976-10-18	76/6499	290
CORBEIL Pierre	7725	1976-10-18	76/6498	291
RICHARD Michel	7788	1976-11-04	76/7282	293
RENAUD Jean-Paul	7765	1976-11-22	76/7157	294
CHABOT Michel	7766	1976-11-22	76/7151	295
ROCH Yves	7792	1976-11-22	76/7319	296
PELLETIER Daniel	7793	1976-11-22	76/7321	297
FAUCHER Serge	7795	1976-11-22	76/7323	299
GODIN Jacques	7796	1976-11-22	76/7322	300
MONGEON Denis	7797	1976-11-22	76/7318	301
BRAULT Michel	7798	1976-11-22	76/7324	302
LEMIEUX Gilles	7803	1976-11-22	76/7316	303
FAILLE Marc-André	7809	1976-11-22	76/7412	304
PERLUZZI Piero	7811	1976-11-22	76/7341	306
QUINTAL Denis	7818	1976-11-22	76/7450	307
LAFRANCE Hubert	7819	1976-11-22	76/7451	308
PRÉVOST Pierre	7879	1977-02-07	77/6	309
FORGET Gaston	7937	1977-02-28	77/708	311
BARRETTE Sylvain	7949	1977-02-28	77/978	312
DUGUAY Roger	7950	1977-02-28	77/976	313
BERGERON Michel	7960	1977-02-28	77/1146	315
VERMETTE Gilles	7935	1977-04-04	77/710	316
CRETE Gérard	7953	1977-04-04	77/1147	317
JACQUES Serge	7954	1977-04-04	77/1124	318
LEGAULT Daniel	7883	1977-05-09	77/170	319
TELLIER Jean	7898	1977-05-09	77/326	320
ALLARD Gilles	7900	1977-05-09	77/347	321
TESSIER Richard	7901	1977-05-09	77/364	322
ROBERGE Michel	7973	1977-05-09	77/2311	324
PÉRREAULT Michel	35072	1977-05-09	77/2938	327
THIBODEAU Denys	35073	1977-05-09	77/2937	328
PAQUIN André	35227	1977-09-26	77/6390	329
GRENIER Gilbert	7423	1977-09-26	77/5715	330
BRIÈRE Jean-Claude	35186	1977-09-26	77/5428	331
THOMAS Pierre	35204	1977-10-31	77/6008	332
DESJARDINS Michel	35205	1977-10-31	77/6009	333
CENTOMO Mario	35246	1977-10-31	77/7094	334
HENAULT Alain	35247	1977-10-31	77/7087	335
JOHNSON Ronald	35368	1978-08-10	78/5983	336
VALIQUETTE Guy	35587	1978-08-10	78/5980	337
BANVILLE Daniel	35588	1978-08-10	78/5979	338
SÉGUIN Pierre	35589	1978-08-10	78/6105	339
FERLAND Marc	35590	1978-08-10	78/6103	340
LEFEBVRE Pierre	35591	1978-08-10	78/6107	341
GOUGEON Sylvain	35592	1978-08-10	78/6101	342
OUELLET Ghislain	35593	1978-08-10	78/6102	343
LAJEUNESSE Guy	35594	1978-08-10	78/6100	344
GOULET Michel	7884	1978-08-14	78/6104	345
CÔTÉ Jacques	35369	1978-08-14	78/6106	346

COUSINEAU, Michel	35628	1978-09-18	78/7043	349
BÉCHARD Jean-Marc	35629	1978-09-18	78/7042	350
LACOSTE Normand	35630	1978-09-18	78/7036	351
CHARTIER Maurice	35631	1978-09-18	78/7046	352
GAUDREAU Daniel	35632	1978-09-18	78/7047	353
CHARENTE Louis-Philippe	35637	1978-10-23	78/7302	356
BARRÉ Daniel	36002	1979-03-19	79/1302	357
AYLWIN Pierre	36015	1979-03-19	79/1670	358
SIROIS Sylvain	36006	1979-03-19	79/1669	359
GAGNÉ André	36010	1979-06-11	79/3102	360
BOULIANNE Serge	36372	1979-06-11	79/4600	361
BOUTIN Yves	35494	1979-11-26	78/3964	362
DA PRATO Michel	36014	1979-11-26	79/9321	363
DESAUTELS Pierre	36374	1979-11-26	79/9320	364
HAMEL Michel	36009	1979-11-26	79/9328	366
HÉBERT Michel	36012	1979-11-26	79/9326	367
MARCEAU Gaétan	36008	1979-11-26	79/9323	369
RIVARD Jean	36007	1979-11-26	79/9330	370
HÉBERT Pierre	36441	1979-11-26	79/9329	371
GAUTHIER Benoit	36496	1980-03-10	80/1973	372
LAFOND Christian	36497	1980-03-10	80/1975	373
LAVOIE Alain	38	1980-07-02	80/5245	375
GIROUX Jacques	36576	1979-11-28	79/9325	376
PROTEAU Martin	36502	1980-03-10	80/1977	378
RENAUD Marc	36503	1980-03-10	80/1971	379
BENOIT Claude	36510	1979-09-24	79/7205	381
LANGELIER Pascal	36511	1980-04-22	80/3167	382
AUGER Louis	36524	1979-09-24	79/7557	383
DUBÉ Yvan	36575	1979-11-28	79/9324	384
LACOMBE Daniel	37	1980-11-10	80/8479	385
RAYMOND Mario	39	1980-11-10	80/2814	386
CORBEIL Claude	36	1980-11-10	80/8478	387
ST-JACQUES André	41	1980-11-10	80/8475	388
LANDRY Claude	71	1980-11-10	80/8477	389
SIMARD Réjean	76	1980-11-10	80/8474	390
LAROCQUE Mario	72	1980-11-10	80/8476	392
CLÉROUX Daniel	70	1980-11-10	80/8480	393
MAINVILLE Benoit	35394	1980-11-10	78/2371	394
VÉZINA Gaétan	521	1980-12-22	80/9394	395
LALANDE Daniel	523	1980-12-22	80/9391	396
CHAREST Yves	13	1981-07-13	80/1851	397
MONGEAU Serge	882	1982-01-25	82/912	398
BERTRAND, Gilles	880	1982-01-25	82/911	399
DALBEC Michel	1481	1982-06-24	82/4851	400
DESLAURIERS Michel	36578	1982-06-24	82/4850	401
LÉGARE Martin	1483	1982-06-24	82/5030	402
CHEVRIER Stéphane	1506	1982-05-18	82/3432	403
MARTIN François	1723	1983-03-07	83/1215	404
MARIER Luc	1724	1983-03-07	83/1216	405
FORTIN Gilbert	1727	1983-03-07	83/1214	406
MUSIAL Michel	1728	1983-03-07	83/1217	407
LARRIVÉE Marc	1726	1983-03-28	83/1804	408
LAMBERT Sylvain	1734	1983-03-28	83/1889	411
LAURIN Benoit	1724	1983-03-28	83/1885	412
ROBITAILLE Daniel	1737	1983-03-28	83/8700	413
ROBITAILLE Gilles	1736	1983-03-28	83/1884	414
COURTEMANCHE Serge	1784	1983-07-05	83/4650	415
CHABOT Pierre	847	1983-12-05	83/8698	417
JOLICOEUR Louis	140	1983-12-05	83/8699	418
SAUVE Gilles	846	1983-12-05	83/8702	419
GRATTON Benoit	36560	1984-02-13	84/714	420
BARIL Alain	35793	1984-02-13	84/715	421
TREMBLAY Richard	36563	1984-02-13	84/717	422
BLANCHETTE Daniel	1125	1984-03-26	84/1604	424
GAGNON Michel	221	1984-06-04	84/4620	428
MURPHY Sylvie	273	1984-06-04	84/4621	429
NEPVEU Yoland	275	1984-06-04	84/4622	430
PROULX Serge	243	1984-06-04	84/4623	431
LABELLE Jean-Pierre	798	1984-09-10	84/6837	432
PARÉ Michel	875	1984-09-10	84/6834	433
TRUDEL Alain	802	1984-09-10	84/6835	434
GARIÉPY René	816	1984-09-10	84/7083	435

DUMAS Michel	815	1984-09-10	84/7081	436
FOREST André	37036	1985-05-06	85/3790	437
PARENT Michel	37033	1985-05-06	85/3792	439
BOLDUC Yves	37028	1985-05-06	85/3793	440
GIROUX Paul	37030	1985-05-06	85/3794	441
SAVOIE Richard	37035	1985-05-06	85/3796	442
VALIQUETTE Lyne	37037	1985-05-06	85/3798	443
BOURDAGES Michel	37027	1985-05-06	85/3801	445
NANTAIS Benoit	37029	1985-05-07	85/3802	446
LAMBERT Jean	37031	1985-05-06	85/3803	447
LÉPINE Sylvie	37196	1986-05-07	86/386	449
PAQUETTE Benoit	37194	1986-05-07	86/3870	450
DAKKAK Paul	37199	1986-05-07	86/3874	451
MICHAUD Gilbert	37195	1986-05-07	86/3875	452
BRIDEAU Robert	37191	1986-05-07	86/3878	455
BROUSSEAU Richard	37193	1986-05-07	86/3879	456
THIBODEAU Daniel	37023	1986-05-07	86/3881	457
DONATO Antony	37198	1986-05-07	86/3884	458
POTVIN André	37197	1986-05-07	86-3885	459
CHOINIÈRE Josée	37201	1986-05-07	86/3886	460
GALARNEAU Louis	37204	1986-05-08	86/3922	461
CHARBONNEAU Paul	37209	1986-05-07	86/3861	462
ROBITAILLE Yves	37205	1986-05-07	86/3863	463
MARTEL Benoit	37206	1986-05-07	86/3864	464
FOURNIER Yves	37207	1986-05-07	86/3866	466
CHAMPAGNE Mario	37210	1986-05-07	86/3868	468
BÉDARD Nathalie	37367	1986-10-14	86/8045	469
FLEURY Luc	37366	1986-10-14	86/8048	470
RHÉAUME Gaétan	37471	1987-02-16	87/1136	471
GAGNON Michel	37470	1987-02-16	87/1137	472
MARCOTTE Jocelyn	37473	1987-02-16	87/1138	473
NADEAU Guylaine	37478	1987-02-16	87/1139	474
ALARIE Josée	37474	1987-02-16	87/1140	475
VOYER Francis	37479	1987-02-16	87/1143	476
COSTA Ceiso Jr.	37480	1987-02-16	87/1144	477
LAJOIE Jean-François	37472	1987-02-16	87/1145	478
VARY Serge	37483	1987-02-16	87/1150	479
LAJEUNESSE Nathalie	37489	1987-02-16	87/1166	480
DI GENOVA Franco	37492	1987-03-16	87/2178	482
THÉBERGE Nancy	37498	1987-03-16	87/2177	483
LEMAY Gilles	37499	1987-03-16	87/2176	484
GAREAU Dominic	37826	1988-02-22	88/1457	485
GUAY Nancy	37823	1988-02-22	88/1458	486
PILON Sylvie	37821	1988-02-22	88/1459	487
SIMARD Jacques	37816	1988-02-22	88/1463	489
DE BEAUMONT Sylvain	37822	1988-02-22	88/1464	490
BOISVERT Patrick	37820	1988-02-22	88/1465	491
GOYETTE Jacques	37818	1988-02-22	88/1469	493
LEFRANÇOIS Normand	37819	1988-02-22	88/1470	494
BLONDEAU Yvan	37827	1988-02-22	88/1471	495
MAJOR Michel	37824	1988-02-22	88/1472	496
LANDRY Alain	37813	1988-02-22	88/1474	497
BRASSARD Jacques	37814	1988-02-22	88/1475	498
COIA Éric	37812	1988-02-22	88/1476	499
MÉNARD Guy	37815	1988-02-22	88/1477	500
FOURNIER Jacques	37912	1988-05-09	88/3972	501
CHAPDELAIN Sylvie	37911	1988-05-09	88/3973	502
FORBES Stéphane	37899	1988-05-09	88/3974	503
LEMIEUX Nathalie	37900	1988-05-09	88/3975	504
LAUFER Enrick	37898	1988-05-09	88/3976	505
ST-PIERRE Yves	37913	1988-05-09	88/3977	506
DIGNARD Renée	37910	1988-05-09	88/3978	507
BOULAY Marc	37914	1988-05-09	88/3980	508
PAULHUS Chantal	37894	1988-05-09	88/3981	509
CECYRE Céline	37915	1988-05-09	88/3982	510
BUREAU Stéphane	40055	1988-08-22	88/6823	511
TSELIS Athanasios	40052	1988-08-22	Mi6824	512
RICHER Benoit	40056	1988-08-22	88/6825	513
SYLVESTRE Martin	40058	1988-08-22	88/6826	514
BARRIAULT Joanne	40059	1988-08-22	88/6827	515
GUAY Gina	40057	1988-08-22	88/6828	516
GIRARD Robert	40053	1988-08-22	88/6829	517

BÉLIVEAU Yvan	40051	1988-08-22	88/6830	518
PARADIS Lyne	40050	1988-08-22	88/6831	519
FILLION Jovette	40054	1988-08-22	88/6832	520
SAUVAGEAU Manon	40846	1989-06-15	89/4981	521
NAULT Aline	40834	1989-06-15	89/4982	522
TESSIER Daniel	40842	1989-06-15	89/4985	523
GENEAU Sylvain	40845	1989-06-15	89/4987	525
TASSE Luc	40840	1989-06-15	89/4989	526
JOLY Jean	40832	1989-06-15	89/4990	527
JANELLE Roger	40831	1989-06-15	89/4992	529
DUCHESNE Patrice	40828	1989-06-15	89/4993	530
TESSIER Claude	40841	1989-06-15	89/4994	531
SARNO Amedeo	40838	1989-06-15	89/4995	532
BERGERON Martin	40847	1989-06-15	89/4996	533
SAILLANT Martin	40837	1989-06-15	89/4997	534
GENTILE Patricia	40830	1989-06-15	89/4998	535
LEMONDE Marie-Claude	40833	1989-06-15	89/4999	536
SERIO Sebastiano	40839	1989-06-15	89/5002	539
OUELLET Manon	41283	1990-06-18	90/4335	540
BOUDREAU Evelyne	41298	1990-06-18	90/4337	542
EVANGELISTE Martin	41287	1990-06-18	90/4339	544
PICARD Yves	41285	1990-06-18	90/4340	545
AUDET Alain	41293	1990-06-18	90/4342	547
LEMIEUX Monique	41286	1990-06-18	90/4343	548
LORRAIN Nathalie	41284	1990-06-18	90/4344	549
HÉBERT Nathalie	41292	1990-06-18	90/4345	550
DUBOIS Luc	41291	1990-06-18	90/4346	551
MARCOTTE Jean	41296	1990-06-18	90/4347	552
BUREAU Patrick	41300	1990-06-18	90/4348	553
LAUZON Serge	41299	1990-06-18	90/4349	554
LATREILLE Benoit	41297	1990-06-18	90/4350	555
RACINE Sylvain	41294	1990-06-18	90/4351	556
BERTRAND Eric	41295	1990-06-18	90/4352	557
ALLARD Lucie	41453	1990-11-19	90/8529	558
AUBUT Marcel	41455	1990-11-19	90/8530	559
BENOIT Martin	41454	1990-11-19	90/8531	560
LUSSIER Judith	41445	1990-11-19	90/8536	561
NOLIN François	41452	1990-11-19	90/8537	562
CANUEL Nathalie	41444	1990-11-19	90/8538	563
HUDON Yves	41448	1990-11-19	90/8539	564
BRUNET Joël	41451	1990-11-19	90/8541	566
DERISCAT William	41447	1990-11-19	90/8542	567
DESMARAIS Jocelyn	41449	1990-11-19	90/8543	568
LEMIRE Sylvain	41446	1990-11-19	90/8544	569
CHARBONNEAU Daniel	1566	1991-06-02	91/3602	570
GOUGEON André	41720	1991-11-18	91/7919	571
PYTON André	41715	1991-11-18	91/7923	573
DELISLE François-Guy	41716	1991-11-18	91/7924	574
SICARD Chantal	40852	1991-11-18	91/7917	575
LAMARRE Michel	41722	1991-11-18	91/7920	576
DUCHARME Chantal	41712	1991-11-18	91/7921	577
LAROCHE Patrick	41713	1991-11-18	91/7912	579
GUIARD Jean-François	41718	1991-11-18	91/7918	580
MARTEL Sophie	41710	1991-11-18	91/7922	581
BRUNET Martine	41717	1991-11-18	91/7914	582
RUFER Nathalie	41708	1991-11-18	91/7925	583
BOURDON Judith	41709	1991-11-18	91/7916	584
DUCHESNE Steve	41859	1992-09-14	92/6414	585
BÉLANGER Alain	41860	1992-09-14	92/6409	586
BEAUCHAMP Simon	41861	1992-09-14	92/6415	587
FAUCHER Sylvain	41862	1992-09-14	92/6408	588
TATTA Dino	41864	1992-09-14	92/6416	589
DUBOIS Joël	41865	1992-09-14	92/6411	590
GAIGNARD Serge	41866	1992-09-14	92/6417	591
DAVID Josée	41868	1992-09-14	92/6403	592
MARTEL Nathalie	41869	1992-09-14	92/6405	593
VÉZINA Dominique	41870	1992-09-14	92/6412	594
CHEVALIER Sylvain	41872	1992-09-14	92/6407	595
VACHON Chantal	41873	1992-09-14	92/6404	596
ARCAND Martin	41874	1992-09-14	92/6420	597
MÉNARD Daniel	41875	1992-09-14	92/6421	598
DE MATOS Lionel	41876	1992-09-14	92/6422	599

DEMERS Stéphane	41877	1992-09-14	92/6406	600
SMAGGHE Yves	41878	1992-09-14	92/6413	601
COULOMBE Gino	41884	1992-09-14	92/6419	602
TURCOTTE Stéphane	41885	1992-09-14	92/6418	603
GUÉRIN Daniel	41886	1992-09-14	92/6410	604
MAILLE Joanne	41863	1992-09-21	92/6974	605
SYLVESTRE Guy	42009	1992-11-30	92/8864	606
BRAZEAU Serge	42010	1992-11-30	92/8874	607
PILON Danielle	42012	1992-11-30	92/8878	608
MARCHAND Alain	41943	1992-11-30	92/8875	609
BALDINO Franco	41942	1992-11-30	96/3266	610
DOIRON Nancy	42015	1992-11-30	92/8876	611
SAUVÉ Bernard	42016	1992-11-30	92/8877	612
SAVARD Luc	42017	1992-11-30	92/8870	613
MANDEVILLE Isabelle	42019	1992-11-30	92/8868	615
SAVARD Sylvie	42020	1992-11-30	92/8873	616
BRISSETTE Diane-Josée	42021	1992-11-30	92/8867	617
LECLERC Caroline	42022	1992-11-30	92/8866	618
ALLARD Nathalie	42023	1992-11-30	92/8879	619
RHEAULT Maxime	42024	1992-11-30	92/8869	620
BRASSARD Yves	42026	1992-11-30	92/8872	621
DIGENOVA Dominico	42027	1992-11-30	92/8863	622
LEMAY Marco	42123	1993-05-31	93/3924	623
LAURENT Sylvain	42124	1993-05-31	93/3931	624
LACHANCE Martin	42126	1993-05-31	93/3926	625
LEMOINE André	42127	1993-05-31	93/3930	626
GUAY Caroline	42129	1993-05-31	93/3935	627
BOUCHARD Chantale	42130	1993-05-31	93/3933	628
BENOIT Jean-François	42131	1993-05-31	93/3934	629
WILSON Patrick	42133	1993-05-31	93/3927	630
LAVIGUEUR Benoit	42134	1993-05-31	93/3932	631
GOULET Isabelle	42135	1993-05-31	93/3936	632
DESJARDINS Pierre-Michel	42137	1993-05-31	93/3925	633
GAGNON Dany	42138	1993-05-31	93/3928	634
CHARETTE Simon	42139	1993-05-31	93/3937	635
LAVOIE Martin	42140	1993-05-31	93/3929	636
BOUCHER François	42148	1993-06-07	93/3920	638
DUCHARME Isabelle	42128	1993-06-07	93/3923	639
BRISSETTE Hélène	42132	1993-06-07	93/3922	640
BERGERON Michelle	42136	1993-06-07	93/3921	641
BRIAND Lise	42837	1994-07-04	94/3982	642
VAGNINI Tino	14687	1994-07-04	94/3983	643
PILON Stéphane	42840	1994-07-04	94/3974	645
FABI Stéphane	42841	1994-07-04	94/3976	646
MEILLEUR Alain	42842	1994-07-04	94/3973	647
LACHANCE Martin	42844	1994-07-04	95/1115	649
GLAVINA Roberto	72831	1994-07-04	95/1114	650
CHAMPAGNE Luc	14471	1994-07-04	95/1113	651
BEAUDOIN Mario	42868	1994-10-24	95/1123	652
LESSARD Pascale	42884	1994-12-05	95/1609	653
PHILIE Chantal	42894	1994-12-05	94/7757	654
GAGNON Jocelyn	42885	1994-12-05	94/7749	655
BRÛLÉ Claude-René	42888	1994-12-05	94/7750	657
CHARBONNEAU Stéphane	42889	1994-12-05	96/6728	658
CLOUTIER Monia	42891	1994-12-05	94/7756	661
TÉTREAUULT Yanik	42892	1994-12-05	94/7753	662
LÉVESQUE Karyne	42893	1994-12-05	94/7755	663
LEBLANC Vicky	42895	1994-12-05	94/7758	664
DUBÉ Jacques	43034	1995-06-19	95/3715	665
LAPALME David	43032	1995-06-19	95/3717	666
MARCHAND Véronique	43033	1995-06-19	95/3716	667
LIBOIRON Louis	43221	1996-07-15	97/6276	669
CAMPAGNA Stéphane	43223	1996-07-15	97/7276	670
DUMOUCHEL Chantal	43224	1996-07-15	98/324	671
DION Martin	43232	1996-07-15	98/323	672

ANNEXE «C-2»

LISTE D'ANCIENNETÉ - POLICIERS

Employé	# d'employé	Permanence	Résolution#	Matricule
POULIN Jean-Claude	6310	1973-04-30	73/1470	235
LIEUTENANT				
BESHARA Louis	6936	1974-08-14	74/4183	258
CENTOMO Mario	35246	1977-10-31	77/7094	334
COUSINEAU, Michel	35628	1978-09-18	78/7043	349
GIROUX Pierre	7398	1975-11-24	75/7006	276
HÉBERT Pierre	36441	1979-11-26	79/9329	371
JOLY Gaétan	6820	1974-06-03	74/2779	245
L'ARCHEVEQUE Michel	2114	1969-06-13	67/866	194
LEBLANC Denis	6523	1973-11-05	73/4487	239
LEGRIS Pierre	6179	1972-09-25	72/3330	228
RACINE François	7290	1975-08-11	75/4174	263
RENAUD Jean-Paul	7765	1976-11-22	76/7157	294
RICHARD Michel	7788	1976-11-04	76/7282	293
ROCH Yves	7792	1976-11-22	76/7319	296
TELLIER Jean	7898	1977-05-09	77/326	320
YVINEC Claude	6311	1973-04-30	73/1469	236
LIEUTENANT DÉTECTIVE				
BERTRAND, Gilles	880	1982-01-25	82/911	399
BRUNEAULT Louis	7913	1976-09-16	76/5928	281
DEMERS Marc	5870	1971-07-26	71/2506	210
GAGNE André	36010	1979-06-11	79/3102	360
HAMEL Michel	36009	1979-11-26	79/9328	366
JACQUES Serge	7954	1977-04-04	77/1124	318
POLICIER				
ALARIE Josée	37474	1987-02-16	87/1140	475
ALLARD Gilles	7900	1977-05-09	77/347	321
ALLARD Lucie	41453	1990-11-19	90/8529	558
ALLARD Nathalie	42023	1992-11-30	92/8879	619
ARCAND Martin	41874	1992-09-14	92/6420	597
ASSELIN Gilles	2818	1974-06-12	74/2941	249
AUBUT Marcel	41455	1990-11-19	90/8530	559
AUDET Alain	41293	1990-06-18	90/4342	547
AYLWIN Pierre	36015	1979-03-19	79/1670	358
BALDINO Franco	41942	1992-11-30	96/3266	610
BANVILLE Daniel	35588	1978-08-10	78/5979	338
BARIL Alain	35793	1984-02-13	84/715	421
BARRE Daniel	36002	1979-03-19	79/1302	357
BARRIAULT Joanne	40059	1988-08-22	88/6827	515
BASTIEN Camille	359	1965-08-07	65/0000	160
BEAUCHAMP Simon	41861	1992-09-14	92/6415	587
BEAUDOIN Mario	42868	1994-10-24		652
BEAUDOIN Michel	6254	1975-08-11	73/610	260
BEAULIEU René	5259	1969-10-27	69/3171	198
BÉCHARD Jean-Marc	35629	1978-09-18	78/7042	350
BÉLANGER Jacques-Jim	6901	1974-07-08	74/3399	253
BÉLANGER Alain	41860	1992-09-14	92/6409	586
BENOIT Martin	41454	1990-11-19	90/8531	560
BENOIT Jean-François	42131	1993-05-31	93/3934	629
BERGERON Michel	7960	1977-02-28	77/1146	315
BERGERON Martin	40847	1989-06-15	89/4996	533
BERGERON Michelle	42136	1993-06-07	93/3921	641
BERNARD Jacques	2143	1967-04-03	67/922	166
BERTRAND Claude	5908	1971-10-25	71/3569	218
BERTRAND Éric	41295	1990-06-18	90/4352	557
BIGRAS Normand	7396	1975-11-24	75/7007	274
BLANCHETTE Daniel	1125	1984-03-26	84/1604	424
BLONDEAU Yvan	37827	1988-02-22	88/1471	495

BOISVERT Patrick	37820	1988-02-22	88/1465	491
BOUCHARD Chantale	42130	1993-05-31	93/3933	628
BOUCHER François	42148	1993-06-07		638
BOUDREAU Evelyne	41298	1990-06-18	90/4337	542
BOULARD Richard	6765	1974-06-03	74/2784	242
BOULAY Marc	37914	1988-05-09	88/3980	508
BOURDAGES Michel	37027	1985-05-06	85/3801	445
BOURDON Judith	41709	1991-11-18	91/7916	584
BOURGAULT Jacques	6177	1972-09-25	72/3333	226
BRASSARD Jacques	37814	1988-02-22	88/1475	498
BRASSARD Yves	42026	1992-11-30	92/8872	621
BRAZEAU Serge	42010	1992-11-30	92/8874	607
BRIAND Lise	42837	1994-07-04	94/3982	642
BRIDEAU Robert	37191	1986-05-07	86/3878	455
BRIÈRE Jean-Claude	35186	1977-09-26	77/5428	331
BRISSETTE Diane-Josée	42021	1992-11-30	92/8867	617
BRISSETTE Hélène	42132	1993-06-07	93/3922	640
BROUSSEAU Richard	37193	1986-05-07	86/3879	456
BRÛLÉ Claude-René	42888	1994-12-05	94/7750	657
BRUNET Joël	41451	1990-11-19	90/8541	566
BRUNET Martine	41717	1991-11-18	91/7914	582
BUREAU Stéphane	40055	1988-08-22	88/6823	511
BUREAU Patrick	41300	1990-06-18	90/4348	553
CAMPAGNA Stéphane	43223	1996-07-15		670
CANUEL Nathalie	41444	1990-11-19	90/8538	563
CARPENTIER Jean-Yves	2145	1967-04-03	67/922	170
CECYRE Céline	37915	1988-05-09	88/3982	510
CHAMPAGNE Luc	14471	1994-07-04		651
CHAMPAGNE Mario	37210	1986-05-07	86/3868	468
CHAPDELAINE Sylvie	37911	1988-05-09	88/3973	502
CHARBONNEAU Daniel	1566	1991-06-02	91/3602	570
CHARBONNEAU Daniel	5868	1971-07-26	71/2506	208
CHARBONNEAU Paul	37209	1986-05-07	86/3861	462
CHARBONNEAU Stéphane	42889	1994-12-05		658
CHARETTE Louis-Philippe	35637	1978-10-23	78/7302	356
CHARETTE Simon	42139	1993-05-31	93/3937	635
CHARTIER Maurice	35631	1978-09-18	78/7046	352
CHEVALIER Sylvain	41872	1992-09-14	92/6407	595
CHOINIÈRE Josée	37201	1986-05-07	86/3886	460
CLERMONT Gilles	5044	1969-06-13	69/1746	195
CLOUTIER Monia	42891	1994-12-05	94/7756	661
COIA Éric	37812	1988-02-22	88/1476	499
CORBÉIL Claude	36	1980-11-10	80/8478	387
CORBIN Gilles	7397	1975-11-24	75/7008	275
COSTA Celso Jr.	37480	1987-02-16	87/1144	477
COULOMBE Gino	41884	1992-09-14	92/6419	602
CRETE Gérald	7953	1977-04-04	77/1147	317
DA PRATO Michel	36014	1979-11-26	79/9321	363
DAGENAIS Jean-Paul	7392	1975-11-24	75/7009	273
DAOUST Jean-Claude	6526	1973-11-05	73/4484	241
DAVID Josée	41868	1992-09-14	92/6403	592
DE MATOS Lionel	41876	1992-09-14	92/6422	599
DE BEAUMONT Sylvain	37822	1988-02-22	88/1464	490
DELISLE François-Guy	41716	1991-11-18	91/7924	574
DEMERS Stéphane	41877	1992-09-14	92/6406	600
DENIS Daniel	6929	1974-08-12	74/4062	256
DERISCAT William	41447	1990-11-19		567
DESAUTELS Pierre	36374	1979-11-26	79/9320	364
DESJARDINS Pierre-Michel	42137	1993-05-31	93/3925	633
DESMARAIS Jocelyn	41449	1990-11-19	90/8543	568
DI GENOVA Franco	37492	1987-03-16	87/2178	482
DIGENOVA Dominico	42027	1992-11-30	92/8863	622
DIGNARD Renée	37910	1988-05-09	88/3978	507
DION Martin	43232	1996-07-15		672
DOIRON Nancy	42015	1992-11-30	92/8876	611
DUBÉ Jacques	43034	1995-06-19	95/3715	665
DUBÉ Yvan	36575	1979-11-28	79/9324	384
DUBOIS Joël	41865	1992-09-14	92/6411	590
DUBOIS Luc	41291	1990-06-18	90/4346	551
DUCHARME Isabelle	42128	1993-06-07	93/3923	639
DUCHARME Chantal	41712	1991-11-18	91/7921	577
DUCHESNE Patrice	40828	1989-06-15	89/4993	530

DUCHESNE Steve	41859	1992-09-14	92/6414	585
DUGUAY Roger	7950	1977-02-28	77/976	313
DUMAS Michel	815	1984-09-10	84/7081	436
DUMOUCHEL Chantal	43224	1996-07-15		671
DUSSAULT Michel	6306	1973-04-30	73/1474	231
EVANGELISTE Martin	41287	1990-06-18	90/4339	544
FABI Stéphane	42841	1994-07-04	94/3976	646
FAILLE Marc-André	7809	1976-11-22	76/7412	304
FAUCHER Sylvain	41662	1992-09-14	92/6408	588
FERLAND Marc	35590	1978-08-10	78/6103	340
FILLION Jovette	40054	1988-08-22	88/6832	520
FORBES Stéphane	37899	1988-05-09	88/3974	503
FOREST André	37036	1985-05-06	85/3790	437
FORGET Robert	7460	1976-10-18	76/748	286
FOURNIER Yves	37207	1986-05-07	86/3866	466
FOURNIER Jacques	37912	1988-05-09	88/3972	501
GAGNON Jocelyn	42885	1994-12-05	94/7749	655
GAGNON Dany	42138	1993-05-31	93/3928	634
GAGNON Michel	221	1984-06-04	84/4620	428
GAGNON Dany	6308	1973-04-30	73/1471	233
GAGNON Michel	37470	1987-02-16	87/1137	472
GAIGNARD Serge	41866	1992-09-14	92/6417	591
GAREAU Dominic	37826	1988-02-22	88/1457	485
GAUDET Robert	7291	1975-08-11	75/4173	261
GAUDREAU Daniel	35632	1978-09-18	78/7047	353
GAUTHIER Benoit	36496	1980-03-10	80/1973	372
GAUTHIER Réal	2166	1967-04-03	67/1113	180
GENTILE Patricia	40830	1989-06-15	89/4998	535
GIRARD Robert	40053	1988-08-22	88/6829	517
GIROUX Jacques	36576	1979-11-28	79/9325	376
GIROUX Yvon	5913	1971-10-25	71/3569	223
GLAVINA Roberto	72831	1994-07-04		650
GOUGEON Sylvain	35592	1978-08-10	78/6101	342
GOUGEON André	41720	1991-11-18	91/7919	571
GOULET Michel	7884	1978-08-14	78/6104	345
GOULET isabelle	42135	1993-05-31	93/3936	632
GRATTON Benoit	36560	1984-02-13	84/714	420
GRENIER Gilbert	7423	1977-09-26	77/5715	330
GUAY Michel	7310	1975-08-11	75/4476	269
GUAY Nancy	37823	1988-02-22	88/1458	486
GUAY Caroline	42129	1993-05-31	93/3935	627
GUAY Gina	40057	1988-08-22	88/6828	516
GUÉRIN Daniel	41886	1992-09-14	92/6410	604
GUITARD Jean-François	41718	1991-11-18	91/7918	580
HARCC Mario	6895	1974-07-08	74/3084	252
HÉBERT Nathalie	41292	1990-06-18	90/4345	550
HENAULT Nain	35247	1977-10-31	77/7087	335
HUDON Yves	41448	1990-11-19	90/8539	564
JANELLE Roger	40831	1989-06-15	89/4992	529
JOHNSON Ronald	35368	1978-08-10	78/5983	336
JOLY Jean	40832	1989-06-15	89/4990	527
LABRECQUE Daniel	7916	1976-09-16	76/5965	280
LACH Anthony	7311	1975-09-15		272
LACHANCE Martin	42844	1994-07-04		649
LACHANCE Martin	42126	1993-05-31	93/3926	625
LACOSTE Normand	35630	1978-09-18	78/7036	351
LAFOND Michel	5910	1971-10-25	71/3569	220
LAFRANCE Hubert	7819	1976-11-22	76/7451	308
LAJEUNESSE Nathalie	37489	1987-02-16	87/1166	480
LAJEUNESSE Guy	35594	1978-08-10	78/6100	344
LAJOIE Jean-François	37472	1987-02-16	87/1145	478
LALANDE Daniel	523	1980-12-22	80/9391	396
LAMARRE Michel	41722	1991-11-18	91/7920	576
LAMBERT Jean	37031	1985-05-06	85/3803	447
LANDRY Claude	71	1980-11-10	80/8477	389
LANDRY Nain	37813	1988-02-22	88/1474	497
LAPALME David	43032	1995-06-19	95/3717	666
LARIN Pierre	6180	1972-09-25	72/3331	229
LAROCHE Patrick	41713	1991-11-18	91/7912	579
LARRIVÉE Marc	1726	1983-03-28	83/1804	408
LATREILLE Benoit	41297	1990-06-18	90/4350	555
LAURENT Sylvain	42124	1993-05-31	93/3931	624

LAURIN Benoit	1724	1983-03-28	83/1885	412
LAUZIER Alain	7313	1975-08-11	75/4479	271
LAUZON Serge	41299	1990-06-18	90/4349	554
LAVIGUEUR Benoit	42134	1993-05-31	93/3932	631
LAVOIE Martin	42140	1993-05-31	93/3929	636
LAVOIE Alain	38	1980-07-02	80/5245	375
LEBLANC Vicky	42895	1994-12-05	94/7758	664
LECLERC Caroline	42022	1992-11-30	92/8866	618
LEFEBVRE Pierre	35591	1978-08-10	78/6107	341
LEFEBVRE André	7309	1975-08-11	75/4475	268
LEFRANÇOIS Normand	37819	1988-02-22	88/1470	494
LEMAY Gilles	37499	1987-03-16	87/2176	484
LEMAY Marco	42123	1993-05-31	93/3924	623
LEMIEUX Nathalie	37900	1988-05-09	88/3975	504
LEMIEUX René	6928	1974-08-12	74/4063	255
LEMIEUX Monique	41286	1990-06-18	90/4343	548
LEMIRE Sylvain	41446	1990-11-19	90/8544	569
LEMOINE André	42127	1993-05-31	93/3930	626
LEMONDE Marie-Claude	40833	1989-06-15	89/4999	536
LÉPINE Sylvie	37196	1986-05-07	86/386	449
LESSARD Pascale	42884	1994-12-05		653
LÉVESQUE Karyne	42893	1994-12-05	94/7755	663
LIBOIRON Louis	43221	1996-07-15		669
LORRAIN Nathalie	41284	1990-06-18	90/4344	549
LUSSIER Judith	41445	1990-11-19	90/8536	561
MAILLÉ Joanne	41863	1992-09-21	92/6974	605
MAINVILLE Benoit	35394	1980-11-10	78/2371	394
MAJOR Michel	37824	1988-02-22	88/1472	496
MANDEVILLE Isabelle	42019	1992-11-30	92/8868	615
MARCEAU Gaétan	36008	1979-11-26	79/9323	369
MARCHAND Véronique	43033	1995-06-19	95/3716	667
MARCHAND Alain	41943	1992-11-30	92/8875	609
MARCOTTE Jocelyn	37473	1987-02-16	87/1138	473
MARCOTTE Jean	41296	1990-06-18	90/4347	552
MARTEL Sophie	41710	1991-11-18	91/7922	581
MARTEL Nathalie	41869	1992-09-14	92/6405	593
MARTEL Benoit	37206	1986-05-07	86/3864	464
MEILLEUR Alain	42842	1994-07-04	94/3973	647
MÉNARD Daniel	41875	1992-09-14	92/6421	598
MÉNARD Guy	37815	1988-02-22	88/1477	500
MERCIER Roland	2155	1967-04-03	67/922	185
MICHAUD Gilbert	37195	1986-05-07	86/3875	452
MONGEON Denis	7797	1976-11-22	76/7318	301
MOREL Marc	7707	1976-10-18	76/5966	289
MORIN Marc	6309	1973-04-30	73/1473	234
NADEAU Guylaine	37478	1987-02-16	87/1139	474
NADON André	318	1964-08-27	64/0000	109
NANTAIS Benoit	37029	1985-05-07	85/3802	446
NAULT Aline	40834	1989-06-15	89/4982	522
NOLIN François	41452	1990-11-19	90/8537	562
OUELLET Manon	41283	1990-06-18	90/4335	540
OUELLET Ghislain	35593	1978-08-10	78/6102	343
PARADIS Lyne	40050	1988-08-22	88/6831	519
PAULHUS Chantai	37894	1988-05-09	88/3981	509
PELLETIER Daniel	7793	1976-11-22	76/7321	297
PHILIE Chantal	42894	1994-12-05	94/7757	654
PICARD Yves	41285	1990-06-18	90/4340	545
PILON Danielle	42012	1992-11-30	92/8878	608
PILON Stéphane	42840	1994-07-04	94/3974	645
PILON Sylvie	37821	1988-02-22	88/1459	487
POITRAS Raymond	6927	1974-08-12	74/4060	254
PRÉVOST Pierre	7879	1977-02-07	77/6	309
PRÉVOST Fernand	6893	1974-07-08	74/3086	250
PROTEAU Martin	36502	1980-03-10	80/1977	378
PROULX Serge	243	1984-06-04	84/4623	431
PROVENCHER Jean-Claude	5912	1971-10-25	71/3569	222
PYTON André	41715	1991-11-18	91/7923	573
RACINE Sylvain	41294	1990-06-18	90/4351	556
RAYMOND Mario	39	1980-11-10		386
RHEAULT Maxime	42024	1992-11-30	92/8869	620
RHÉAUME Gaétan	37471	1987-02-16	87/1136	471
RICHER Benoit	40056	1988-08-22	88/6825	513

ROBERGE Michel	7973	1977-05-09	77/2311	324
ROBITAILLE Daniel	1737	1983-03-28	83/8700	413
ROBITAILLE Gilles	1736	1983-03-28	83/1884	414
ROBITAILLE Yves	37205	1986-05-07	86/3863	463
ROUSSELLE Jean	7328	1976-10-18	76/2183	284
RUFER Nathalie	41708	1991-11-18	91/7925	583
SABATINI Mario	6818	1974-06-03	74/2781	243
SAILLANT Martin	40837	1989-06-15	69/4997	534
SARNO Amedéo	40838	1989-06-15	89/4995	532
SAUVAGEAU Manon	40846	1989-06-15	89/4981	521
SAUVE Bernard	42016	1992-11-30	92/8877	612
SAUVE Gilles	846	1983-12-05	83/8702	419
SAVARD Sylvie	42020	1992-11-30	92/8873	616
SAVARD Luc	42017	1992-11-30	92/8870	613
SAVOIE Richard	37035	1985-05-06	85/3796	442
SÉGUIN Pierre	35589	1978-08-10	78/6105	339
SERIO Sebastiano	40839	1989-06-15	89/5002	539
SICARD Chantal	40852	1991-11-18	91/7917	575
SIMARD Jacques	37816	1988-02-22	88/1463	489
SIROIS Sylvain	36006	1979-03-19	79/1669	359
SMAGGHI Yves	41878	1992-09-14	92/6413	601
ST-PIERRE Claude	386	1965-08-12	65/0000	149
ST-PIERRE Yves	37913	1988-05-09	88/3977	506
SYLVESTRE Guy	42009	1992-11-30	92/8864	606
SYLVESTRE Martin	40058	1988-08-22	88/6826	514
TATTA Dino	41864	1992-09-14	92/6416	589
TESSIER Richard	7901	1977-05-09	77/364	322
TESSIER Claude	40841	1989-06-15	89/4994	531
TESSIER Daniel	40842	1989-06-15	89/4985	523
TÉTREAU Yanik	42892	1994-12-05	94/7753	662
THÉBERGE Nancy	37498	1987-03-16	87/2177	483
THIBODEAU Daniel	37023	1986-05-07	86/3881	457
TRUDEAU Jean	5876	1971-07-26	71/2506	216
TRUDEL Alain	802	1984-09-10	84/8835	434
TSELIS Athanasios	40052	1988-08-22	88/6824	512
TURCOTTE Stéphane	41885	1992-09-14	92/6418	603
VACHON Chantal	41873	1992-09-14	92/6404	596
VAGNINI Tino	14687	1994-07-04	94/3983	643
VAILLANCOURT Patrick	351	1962-01-17	62/0000	36
VALIQUETTE Lyne	37037	1985-05-06	85/3798	443
VAN GEENHOVEN Réjean	7688	1976-10-11		283
VARY Serge	37483	1987-02-16	87/1150	479
VERHOEST Guillaume	7692	1976-09-13	76/4083	279
VÉZINA Dominique	41870	1992-09-14	92/6412	594
VÉZINA Gaétan	521	1980-12-22	80/9394	395
VIAU Jean-Paul	296	1965-05-24	65/0000	144
VOYER Francis	37479	1987-02-16	87/1143	476
WILSON Patrick	42133	1993-05-31	93/3927	630

SERGEANT

AUGER Louis	36524	1979-09-24	79/7557	383
BÉDARD Nathalie	37367	1986-10-14	86/8045	469
BÉLIVEAU Yvan	40051	1988-08-22	88/6830	518
BOLDUC Yves	37028	1985-05-06	85/3793	440
BOUCHER Jacques	2144	1967-04-03	67/922	168
CHABOT Pierre	847	1983-12-05	83/8698	417
CHAREST Yves	13	1981-07-13	80/1851	397
CHARTRAND René	5869	1971-07-26	71/2506	212
CHEVRIER Stéphane	1506	1982-05-18	82/3432	403
CLÉROUX Daniel	70	1980-11-10	80/6859	393
CORBEIL Pierre	7725	1976-10-18	76/6498	291
DALBEC Michel	1481	1982-06-24	82/4851	400
DÉGUIRE Richard	2148	1967-04-03	67/922	174
FAUCHER Serge	7795	1976-11-22	76/7323	299
FLEURY Luc	37365	1986-10-14	86/8048	470
FORTIN Gilbert	1727	1983-03-07	83/1214	406
GAGNE Robert	6307	1973-04-30	73/1472	232
GARIÉPY René	816	1984-09-10	84/7083	435
GOYETTE Jacques	37818	1988-02-22	88/1469	493
GRAVEL André	377	1965-01-20	65/0000	125

GREEN John Alexander	372	1965-06-07	65/0000	147
KIRALY Michael	7289	1975-08-11	75/4175	262
LACHAPPELLE Gabriel	5914	1971-10-25	71/3569	224
LAVOIE Michel	426	1965-08-09	65/0000	161
LÉGARÉ Martin	1483	1982-06-24	82/5030	402
LEMAY Marc-André	7308	1975-08-11	75/4474	267
MONGEAU Serge	882	1982-01-25	82/912	398
MOREAU Gilles	7690	1976-09-13	67/922	277
MUSIAL Michel	1728	1983-03-07	83/1217	407
NEPVEU Yoland	275	1984-06-04	84/4622	430
O'DONNELL Alain	7421	1976-10-18	75/7148	285
PARÉ Michel	875	1984-09-10	84/6834	433
PARE Normand	7691	1976-09-13	76/4082	278
PERLUZZI Piero	7811	1976-11-22	76/7341	306
PERREAU Michel	35072	1977-05-09	77/2938	327
PONTON Alain	7312	1975-08-11	75/4477	270
PRÉVOST Michel	5586	1970-05-04	70/1130	203
QUINTAL Denis	7818	1976-11-22	76/7450	307
RENAUD Marc	36503	1980-03-10	80/1971	379
SIMARD Réjean	76	1980-11-10	80/8474	390
ST-JACQUES André	41	1980-11-10	80/8475	388
TASSÉ LUC	40840	1989-06-15	89/4989	526
THIBODEAU Denys	35073	1977-05-09	77/2937	328
TREMBLAY Richard	36563	1984-02-13	84/717	422
VALOIS Pierre	6821	1974-06-03	74/2778	246

SERGENT-DÉTECTIVE

BARRETTE Sylvain	7949	1977-02-28	77/978	312
BENOIT Claude	36510	1979-09-24	79/7205	381
BOILARD Marcel	330	1962-05-16	62/0000	40
BOULIANNE Serge	36372	1979-06-11	79/4600	361
BOUTIN Yves	35494	1979-11-26	78/2832	362
BRAULT Michel	7798	1976-11-22	76/7324	302
CHABOT Michel	7766	1976-11-22	76/7151	295
CÔTÉ Jacques	35369	1978-08-14	78/6106	346
COURTEMANCHE Serge	1784	1983-07-05	83/4650	415
DAKKAK Paul	37199	1986-05-07	86/3874	451
DÉRY Daniel	7914	1976-09-16	76/5926	282
DESJARDINS Michel	35205	1977-10-31	77/6009	333
DESJARDINS René	6522	1973-11-05	73/4486	238
DESLAURIERS Michel	36578	1982-06-24	82/4850	401
DION Pierre	2150	1967-04-03	67/922	176
DONATO Antony	37198	1986-05-07	86/3884	458
DUFORT Serge	2151	1967-04-03	67/922	177
DUFRESNE Maurice	6819	1974-06-03	74/2780	244
FORGET Gaston	7937	1977-02-28	77/708	311
GALARNEAU Louis	37204	1986-05-08	86/3922	461
GENEAU Sylvain	40845	1989-06-15	89/4987	525
GIASSON Jean-Claude	2493	1967-06-08	67/2435	193
GIROUX Paul	37030	1985-05-06	85/3794	441
GODIN Jacques	7796	1976-11-22	76/7322	300
GRAVEL Daniel	7304	1975-08-11	75/4383	265
HÉBERT Michel	36012	1979-11-26	79/9326	367
JOLICOEUR Louis	140	1983-12-05	83/8699	418
KARDOS Joseph	6525	1973-11-05	73/4485	240
LABELLE Jean-Pierre	798	1984-09-10	84/6837	432
LACOMBE Daniel	37	1980-11-10	80/8479	385
LAFOND Christian	36497	1980-03-10	80/1975	373
LAMARCHE Fernand	5829	1971-07-26	71/2506	209
LAMBERT Sylvain	1734	1983-03-28	83/1889	411
LANGELIER Pascal	36511	1980-04-22	80/3167	382
LAROCQUE Mario	72	1980-11-10	80/8476	392
LAUFER Enrick	37898	1988-05-09	88/3976	505
LEBLANC Richard	5735	1971-07-26	71/2506	214
LECLAIR Michel	6930	1974-08-12	74/4059	257
LÉGAULT Daniel	7883	1977-05-09	77/170	319
LEMIEUX Gilles	7803	1976-11-22	76/7316	303
MARIER Luc	1724	1983-03-07	83/1216	405
MARTIN François	1723	1983-03-07	83/1215	404
MEUNIER Daniel	7721	1976-10-18	76/6499	290

MURPHY Sylvie	273	1984-06-04	84/4621	429
PAQUETTE Benoit	37194	1986-05-07	86/3870	450
PAQUIN André	35227	1977-09-26	77/6390	329
PARENT Michel	37033	1985-05-06	<u> </u>	439
POTVIN André	37197	1986-05-07	86-3885	459
RIVARD Jean	36007	1979-11-26	79/9330	370
THOMAS Pierre	35204	1977-10-31	77/6008	332
VALIQUETTE Guy	35587	1978-08-10	78/5980	337
VERMETTE Gilles	7935	1977-04-04	77/710	316

ANNEXE "D" EXAMENS

1. Les avis d'examens doivent mentionner le lieu et l'heure où seront tenus les examens.
2. Le système de promotion suit la répartition suivante avec un seuil critique (note de passage) de cinquante pour cent (50%) pour l'ensemble.
 - a) Examen de connaissances: 30 points avec un seuil critique (note de passage) d'un nombre de points égal ou supérieur à la moyenne du groupe. Les sujets sur lesquels porteront l'examen de connaissances devront être communiqués officiellement aux candidats au moins deux (2) mois avant l'examen.

L'examen de connaissances est éliminatoire. En conséquence, le candidat qui n'obtient pas la note de passage, ne pourra pas poursuivre le processus d'examen.
 - b) Examen du Centre d'appréciation du personnel de l'Institut de police du Québec: 25 points avec un seuil critique (note de passage) de 12.5 points.

L'examen du Centre d'appréciation du personnel est éliminatoire. En conséquence, le candidat qui n'obtient pas la note de passage, ne pourra pas poursuivre le processus d'examen
 - c) Entrevue avec un psychologue: 10 points.
 - d) Évaluation du Département de police de Laval: 20 points.

À cette fin, le Département peut utiliser l'évaluation annuelle du policier
 - e) Formation (perfectionnement) personnelle pertinente au domaine policier, acquise après l'embauche: 10 points
 - f) Ancienneté: 5 points.

Les étapes a), b), c) et d) doivent être complétées pour que le candidat soit admis sur la liste d'éligibilité.
3. Les examens du Centre d'appréciation du personnel (CAP) sont administrés et corrigés par l'Institut de police du Québec qui désigne également et forme l'équipe d'évaluateurs requis à cette fin, lesquels sont choisis à l'extérieur du Service de la police.

4. L'évaluation du Département de la police de Laval tiendra compte des critères suivants:

- a) compétence;
- b) assiduité;
- c) tenue;
- d) caractère;
- e) mérite.

Le policier peut demander une révision de son évaluation et il aura le droit d'être entendu par le comité de révision. Ce comité se **compose** des supérieurs ayant procédé à l'évaluation du policier et du divisionnaire du policier. La Ville doit aviser la Fraternité de la rencontre du comité de révision et la Fraternité peut y désigner un observateur, sans droit de parole.

5. Pour la mesure d'ancienneté, la distribution des points doit suivre une relation linéaire à raison de un demi-point (1/2) par année de **service à compter de la sixième (6e) année**, telle qu'indiquée au tableau suivant:

5 ans	-	0 point
6 ans	-	1/2 point
7 ans	-	1 point
8 ans	-	1 1/2 point
9 ans	-	2 points
10 ans	-	2 1/2 points
11 ans	-	3 points
12 ans	-	3 1/2 points
13 ans	-	4 points
14 ans	-	4 1/2 points
15 ans et plus -	5 points	

Les fractions d'année seront créditées de façon proportionnelle.

6. A) La pondération des composantes de ce système à l'exception de l'item 5 doit se faire par conversion des résultats en cote Z, telle que ci-après stipulée.

$$Z = \frac{X - M}{S}$$

Il est convenu que la cote "Z" sert à établir le rang du candidat sur la liste d'éligibilité et qu'elle n'a donc pas pour fonction d'éliminer un candidat.

- B)** Les étapes de la cote "Z" sont établies de la façon suivante:
- 1.- Cote Z à l'étape de l'examen de connaissances sur le nombre de policiers qui se présentent et complètent cette étape;
 - 2.- Cote Z à l'étape de l'examen du Centre d'appréciation du personnel sur le nombre de policiers qui se présentent et complètent cette étape;
 - 3.- Cote Z à l'étape de l'entrevue avec un psychologue sur le nombre de policiers qui se présentent et complètent cette étape;
 - 4.- Cote Z à l'étape de l'évaluation du personnel sur le même nombre de policiers que celui de l'étape 3;
 - 5.- Cote Z à l'étape de la formation du personnel sur le même nombre de policiers que celui de l'étape 3;
 - 6.- Cote Z sur la note représentant la somme des étapes 1, 2, 3, 4 et 5.

7. La Ville et la Fraternité conviennent de former un comité paritaire où les parties doivent s'entendre sur les éléments suivants:
- a) le système d'évaluation annuelle;
 - b) les composantes de la formation personnelle;
 - c) les critères du point 4 de l'annexe "D".

À défaut d'entente entre les parties, le système de promotion existant au moment de la signature sera maintenu.

ANNEXE «E»

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS SYSTÈME DE CRÉDITS ET ARTICLES RENOUVELABLES AU BESOIN

Description	Quantité en unité	Coût unitaire en crédit
Paire de bas	12	4
Bottes aviateur	2	91
Bottes Goretex d'été	1	109
Bottes Goretex d'hiver	2	190
Botillons	1	107
Bottines	1	98
Casque de fourrure	2	144
Ceinture de cuir noire	2	40
Chandail de laine	2	54
Chemises à manches longues	8	35'
Chemise à manches courtes	8	33'
Claques pour bottes Goretex	2	22
Claques basses	2	14
COI roulé	2	20
Coupe-vent 4 saisons	2	167
Coupe-vent d'été	2	55
Couvre-képi	2	15
Cravate	8	4
Débardeur	2	26
Faux col (Mock neck)	4	9
Foulard	2	9
Gants de cuir et Goretex	2	43

S'il y a des chemises bleu pâle en magasin, elles seront distribuées avant les chemises marine et à ce moment là les montants soustraits de la banque seront 14 ou 13 points.

Description	Quantité en unité	Coût unitaire en crédit
GROUPE: PATROUILLEUR HOMME		
Gants blancs	2	2
Gants d'été	2	21
Gants d'hiver	2	25
Imperméable (capuchon)	1	30
Imperméable (pantalon)	1	79
Imperméable (veston)	1	169
Képi	2	26
Pantalons Cargo	4	58"
Pantalons Cargo <i>Doubleure</i>	4	57"
Rainettes hautes	2	30
Rainettes basses	2	26
Souliers	1	86
T-Shirt	12	6
Tunique	2	146
Veste de cuir	2	249
NOMBRE DE CRÉDITS ANNUELS ALLOUÉS (840 points - 86 points)		754

☛ Pour les années 1999 et 2000, chaque policier verra son total de points diminuer d'un nombre de 86 points par année, en conformité avec la lettre d'entente relative à l'imperméable.

Par ailleurs, en l'an 2000 chaque policier recevra de façon automatique un imperméable et cela sans avoir à utiliser ses points du système de pointage.

** S'il y a des pantalons de l'ancien modèle en magasin, ils seront distribués avant les pantalons Cargo et à ce moment les montants soustraits seront 40 ou 37 points.

ANNEXE «E»

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS SYSTÈME DE CRÉDITS ET ARTICLES RENOUVELABLES AU BESOIN

Description	Quantité en unité	Coût unitaire en crédit
FONCTION: PATROUILLEUR FEMME		
Paire de bas	12	4
Bottes aviateur	2	91
Bottes Goretex d'été	1	108
Bottes Goretex d'hiver	2	190
Bottines	1	98
Casque de fourrure	2	144
Ceinture de cuir noire	2	40
Chandail de laine	2	54
Chemises à manches longues	8	35'
Chemises à manches courtes	8	33'
Claques pour bottes Goretex	2	22
Claques basses	2	14
Col roulé	2	20
Coupe-vent 4 saisons	2	167
Coupe-vent d'été	2	55
Couvre-képi	2	15
Cravate	8	4
Débardeur	2	26
Faux col (Mock neck)	4	9
Foulard	2	9

S'il y a des chemises bleu pâle en magasin, elles seront distribuées avant les chemises marine et à ce moment là les montants soustraits de la banque seront 14 ou 13 points.

Description	Quantité en unité	Coût unitaire en crédit
Gants de cuir et Goretex	2	43
Gants blancs	2	2
Gants d'été	2	21
Gants d'hiver	2	25
Imperméable (capuchon)	1	30
Imperméable (pantalons)	1	79
Imperméable (veston)	1	169
Képi	2	26
Pantalons Cargo	4	58**
Pantalons Cargo <i>Doublure</i>	4	57**
Rainettes hautes	2	30
Rainettes basses	2	26
Souliers	1	86
T-Shirt	12	6
Tunique	2	146
Veste de cuir	2	249
Jupe (au besoin)		
Bourse en cuir (au besoin)		
Souliers talon moyen (au besoin)		
NOMBRE DE CRÉDITS ANNUELS ALLOUÉS (840 points - 86 points)		754



Pour les années 1999 et 2000, chaque policier verra son total de points diminuer d'un nombre de 86 points par année, en conformité avec la lettre d'entente relative à l'imperméable.

Par ailleurs, en l'an 2000 chaque policier recevra de façon automatique un imperméable et cela sans avoir à utiliser ses points du système de pointage.

** s'il y a des pantalons de l'ancien modèle en magasin, ils seront distribués avant les pantalons Cargo et à ce moment les montants soustraits seront 40 ou 37 points.

ANNEXE «E»

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS SYSTÈME DE CRÉDITS ET ARTICLES RENOUVELABLES AU BESOIN

Description	Quantité en unité	Coût unitaire en crédit
FONCTION: GROUPE MAÎTRE DE CHIEN		
Paire de bas	12	4
Bottes aviateur	2	91
Bottes Goretex d'été	1	109
Bottes Goretex d'hiver	2	190
Botillons	1	107
Bottines	1	98
Casque de fourrure	2	144
Ceinture de cuir noire	2	40
Chandail de laine	2	54
Chemises à manches longues	8	35
Chemises à manches courtes	8	33
Claques pour bottes Goretex	2	22
Claques basses	2	14
Col roulé	2	20
Coupe-vent 4 saisons	2	167
Coupe-vent d'été	2	55
Couvre-képi	2	15
Cravate	8	4
Débardeur	2	26
faux col (Mock neck)	4	9
Foulard	2	9
Gants de cuir et Goretex	2	43
Gants blancs	2	2

Gants d'été	2	21
Gants d'hiver	2	25
imperméable (capuchon)	1	30
Imperméable (pantalons)	1	79
Imperméable (veston)	1	169
Képi	2	26
Pantalons Cargo	4	58**
Pantalons Cargo Double	4	57**
Rainettes hautes	2	30
Rainettes basses	2	26
Souliers	1	86
T-Shirt bleu foncé	12	6
Tunique	2	146
Veste de cuir	2	249
Casquette	2	10
Pantalon Swat marine	6	100
Habit de moto-neige	2	250
Bottes Prospector	2	160
Bottes de moto-neige	2	100
Gants pour maître de chien (au besoin)		
Lunettes protectrices (au besoin)		
Lampe de poche spécifique M.C.(au besoin)		
Salopette (au besoin)		
VOMBRE DE CRÉDITS ANNUELS ALLOUÉS (1021 points - 86 points)		935

☞ Pour les années 1999 et 2000, chaque policier verra son total de points diminuer d'un nombre de 86 points par année, en conformité avec la lettre d'entente relative à l'imperméable.

Par ailleurs, en l'an 2000 chaque policier recevra de façon automatique un imperméable et cela sans avoir à utiliser ses points du système de pointage.

** S'il y a des pantalons de l'ancien modèle en magasin, ils seront distribués avant les pantalons Cargo et à ce moment les montants soustraits seront 40 ou 37 points.

ANNEXE «E»

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS SYSTÈME DE CRÉDITS ET ARTICLES RENOUVELABLES AU BESOIN

Description	Quantité en unité	Coût unitaire en crédit
Paire de bas	12	4
Bottes aviateur	2	91
Bottes Goretex d'été	1	109
Bottes Goretex d'hiver	2	190
Botillons	1	107
Bottines	1	98
Casque de fourrure	2	144
Ceinture de cuir noire	2	40
Chandail de laine	2	54
Chemises a manches longues	8	35'
Chemises a manches courtes	8	33'
Claques pour bottes Goretex	2	22
Claques basses	2	14
Col roulé	2	20
Coupe-vent 4 saisons	2	167
Coupe-vent d'été	2	55
Couvre-képi	2	15
Cravate	8	4
Débardeur	2	26
Faux col (Mock neck)	4	9
Foulard	2	9
Gants de cuir et Goretex	2	43

S'il y a des chemises bleu pâle en magasin, elles seront distribuées avant les chemises marine et à ce moment là les montants soustraits de la banque seront 14 ou 13 points.

Description	Quantité en unité	Coût unitaire en crédit
FONCTION: MOTARD		
Gants blancs	2	2
Gants d'été	2	21
Gants d'hiver	2	25
Imperméable (capuchon)	1	20
Imperméable (pantalon)	1	79
Imperméable (veston)	1	169
Képi	2	26
Pantalons Cargo	4	58**
Pantalons Cargo Doublure	4	57**
Rainettes hautes	2	30
Rainettes basses	2	26
Souliers	1	86
T-Shirt	12	6
Tunique	2	146
Veste de cuir	2	249
Bottes longues	2	25
Caoutchouc plein	2	18
Gants d'été avec poignet	2	45
Gants d'hiver avec poignet	2	45
Lunette spéciale	1	119
Breeches d'été	4	91
Breeches d'hiver	4	102
Veste de cuir motard	2	500
Bottes cuissières hiver (au besoin)		
Bottes cuissières été (au besoin)		
Casque helmet (au besoin)		
Gants blancs en laine (au besoin)		
NOMBRE DE CRÉDITS ANNUELS ALLOUÉS (1063 points - 86 points)		977

☞ Pour les années 1999 et 2000, chaque policier verra son total de points diminuer d'un nombre de 86 points par année, en **conformité** avec la lettre d'entente relative à l'imperméable.

Par ailleurs, en l'an 2000 chaque policier recevra de façon automatique un imperméable et cela sans avoir à utiliser ses points du système de pointage.

☞ En 1998, chaque motard recevra 1 manteau de cuir et cela sans avoir à utiliser ses points du système de pointage.

** S'il y a des pantalons de l'ancien modèle en magasin, ils seront distribués avant les pantalons Cargo et à ce moment les montants soustraits seront 40 ou 37 points.

ANNEXE «E»

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS SYSTÈME DE CRÉDITS ET ARTICLES RENOUVELABLES AU BESOIN

	en unité	en crédit
FONCTION: GROUPE IDENTITÉ JUDICIAIRE		
Paire de bas	12	4
Bottes aviateur	2	91
Bottes Goretex d'été	1	109
Bottes Goretex d'hiver	2	190
Botillons	1	107
Bottines	1	98
Casque de fourrure	2	144
Ceinture de cuir noir	2	40
Chandail de laine	2	54
Chemises à manches longues	2	35
Chemises à manches courtes	8	33
Claques pour bottes Goretex	2	22
Claques basse	2	14
Col roulé	2	20
Coupe-vent 4 saisons	2	167
Coupe-vent d'été	2	55
Couvre-képi	2	15
Cravate	8	4
Débardeur	2	26
Faux col (Mock neck)	4	9
Foulard	2	9
Gants de cuir et Goretex	2	43
Gants blancs	2	2
Gants d'été	2	21
Gants d'hiver	2	25
Imperméable (capuchon)	1	30

Description	Quantité en unité	Coût unitaire en crédit
FONCTION: GROUPE IDENTITÉ JUDICIAIRE		
Imperméable (pantalon)	1	79
Imperméable (veston)	1	169
Képi	2	26
Pantalons Cargo	4	58**
Pantalons Cargo Doublure	4	57**
Rainettes hautes	2	30
Rainettes basses	2	26
Souliers	1	86
T-Shirt bleu foncé	12	6
Tunique	2	146
Veste de cuir	2	249
Équipements reliés a la spécialité Groupe identité judiciaire		
Casquette	2	10
Pantalon Swat	6	100
Habit de motoneige	2	250
Bottes de motoneige	2	100
Casque de sécurité (au besoin)		
Tuque isolante (au besoin)		
Bottes pompier (au besoin)		
Sac de rangement (au besoin)		
Chausson isolé / botte pompier (au besoin)		
Gants de sécurité (au besoin)		
Lunettes de sécurité (au besoin)		
Salopette (au besoin)		
Bottes demi-jambes (au besoin)		
NOMBRE DE CRÉDITS ANNUELS ALLOUÉS (1011 points - 86 points)*		925

☛ Pour les années 1999 et 2000, chaque policier verra son total de points diminuer d'un nombre de 86 points par année, en conformité avec la lettre d'entente relative à l'imperméable.

Par ailleurs, en l'an 2000 chaque policier recevra de façon automatique un imperméable et cela sans avoir à utiliser ses points du système de pointage.

** S'il y a des pantalons de l'ancien modèle en magasin, ils seront distribués avant les pantalons Cargo et à ce moment les montants soustraits seront 40 ou 37 points.

ANNEXE «E»

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS SYSTÈME DE CRÉDITS ET ARTICLES RENOUVELABLES AU BESOIN

Description	Quantité en unité	Coût unitaire en crédit
FONCTION: GROUPE OFFICIER		
Paire de bas	12	4
Bottes aviateur	2	91
Bottes Goretex d'été	1	109
Bottes Goretex d'hiver	2	190
Botillons	1	107
Bottines	1	98
Casque de fourrure	2	144
Ceinture de cuir noire	2	40
Chandail de laine	2	54
Chemises à manches longues	8	35'
Chemises à manches courtes	8	33'
Claques pour bottes Goretex	2	22
Claques basses	2	14
Col roulé	2	20
Coupe-vent 4 saisons	2	167
Coupe-vent d'été	2	55
Couvre-képi	2	15
Cravate	a	4
Débardeur	2	26
Faux coi (Mock neck)	4	9
Foulard	2	9
Gants de cuir et Goretex	2	43

S'il y a des chemises bleu pâle en magasin, elles seront distribuées avant les chemises marine et à ce moment là les montants soustraits de la banque seront 14 ou 13 points.

Description	Quantité en unité	Coût unitaire en crédit
FONCTION: GROUPE OFFICIER		
Gants blancs	2	2
Gants d'été	2	21
Gants d'hiver	2	25
Imperméable (capuchon)	1	30
Imperméable (pantalon)	1	79
Imperméable.(veston)	1	169
Képi	2	26
Pantalons Cargo	4	58"
Pantalons Cargo Doublure	4	57"
Rainettes hautes	2	30
Rainettes basses	2	26
Souliers	1	86
T-Shirt	12	6
Tunique	2	146
Veste de cuir	2	249
imperméable demi-saison	2	125
Épaulettes de grade	4	25
[[NOMBRE DE CRÉDITS ANNUELS ALLOUÉS (906 points - 86 points)		820

☛ Pour les années 1999 et 2000, chaque policier verra son total de points diminuer d'un nombre de 86 points par année, en conformité avec la lettre d'entente relative à l'imperméable.

Par ailleurs, en l'an 2000 chaque policier recevra de façon automatique un imperméable et cela sans avoir à utiliser ses points du système de pointage.

•• S'il y a des pantalons de l'ancien modèle en magasin, ils seront distribués avant les pantalons Cargo et à ce moment les montants soustraits seront 40 ou 37 points.

ANNEXE «E»

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS SYSTÈME DE CRÉDITS ET ARTICLES RENOUVELABLES AU BESOIN

Description	Quantité en unité	Coût unitaire en crédit
FONCTION: GROUPE FORMATION		
Paire de bas	12	4
Bottes aviateur	2	91
Bottes Goretex d'été	1	109
Bottes Goretex d'hiver	2	190
Botillons	1	107
Bottines	1	98
Casque de fourrure	2	144
Ceinture de cuir noire	2	40
Chandail de laine	2	54
Chemises à manches longues	8	35'
Chemises à manches courtes	8	33'
Claques pour bottes Goretex	2	22
Claques basses	2	14
Col roulé	2	20
Coupe-vent 4 saisons	2	167
Soupe-vent d'été	2	55
Couvre-képi	2	15
Cravate	8	4
Débardeur	2	26
Faux col (Mock neck)	4	9
Foulard	2	9
Gants de cuir et Goretex	2	43
Gants blancs	2	2
Gants d'été	2	21

• S'il y a des chemises bleu pâle en magasin, elles seront distribuées avant les chemises marine et à ce moment là les montants soustraits de la banque seront 14 ou 13 points.

Description	Quantité en unit&	Coût unitaire en crédit
FONCTION: GROUPE FORMATION		
Gants d'hiver	2	25
Imperméable (capuchon)	1	30
Imperméable (pantalon)	1	79
Imperméable (veston)	1	169
Képi	2	26
Pantalons Cargo	4	58"
Pantalons Cargo Doublure	4	57"
Rainettes hautes	2	30
Rainettes basses	2	26
Souliers	1	86
T-Shirt	12	6
Tunique	2	146
Veste de cuir	2	249
Pantalon Swat	6	100
Chandail Polo manches longues	6	30
Chandail Polo manches courtes	6	30
Imperméable demi-saison (si officier)	2	125
Épaulettes de grade (si officier)	4	25
Lunettes de tir (au besoin)		
Protecteur auditif - PELTOR 7H (au besoin)		
Masque à gaz Bio (au besoin)		

* Si officier, 66 points supplémentaires

☛ Pour les années 1999 et 2000, chaque policier verra son total de points diminuer d'un nombre de 36 points par année, en conformité avec la lettre d'entente relative à l'imperméable.

Par ailleurs, en l'an 2000 chaque policier recevra de façon automatique un imperméable et cela sans avoir à utiliser ses points du système de pointage.

** S'il y a des pantalons de l'ancien modèle en magasin, ils seront distribués avant les pantalons Cargo et à ce moment les montants soustraits seront 40 ou 37 points.

ANNEXE «E-2»

ASSIGNATIONS PARTICULIÈRES UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS

Description	Distribution
1 pantalon swat noir	au besoin
2 T-shirts noirs	au besoin
1 botte Goretex hiver	au besoin
1 casquette	au besoin
1 paire de gants doublés Kevlar (anti-coupures)	au besoin
1 recouvrement de veste pare-balles noir	au besoin
POLICIER MONITEUR DE TIR	
1 pantalon swat bleu	au besoin
2 chandails polo manches longues bleus	au besoin
2 chandails polo manches courtes bleus	au besoin
1 paire de lunettes de tir	au besoin
POLICIER CYCLISTE	
3 paires de cuissards	au besoin
4 T-shirts	au besoin
1 paire de gants de vélo	au besoin
4 paires de bas blancs	au besoin
1 paire de souliers de course	au besoin
1 casque cycliste	au besoin

ANNEXE «E-2»

ASSIGNATIONS PARTICULIÈRES UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS

Description	Distribution
ICIERS ASSIGNÉS AUX INCENDIES CRIMINELS	
Casque dur avec visière et doublure pour l'hiver	au besoin
Bunker suit (blouson d'hiver, blouson d'été et culotte avec doublure amovible)	au besoin
Lunettes	au besoin
Couvre-bottes	au besoin
Pantalons CARGO (2)	au besoin
Chemise de travail bleu marine (2)	au besoin
Bottes de pompier courtes	au besoin
Pantoufles isolantes	au besoin
Bottes avec cap d'acier (noires)	au besoin
Ceinturon avec support lampe de poche	au besoin
Lampe de poche	au besoin
Poche d'équipement identifiée Police	au besoin
Gants de travail (hiver-été) de type Nokia	au besoin
Casquettes	au besoin
Salopette	au besoin
POLICIERS ASSIGNÉS AUX AUTOS VOLÉES	
Casque dur avec doublure pour l'hiver	au besoin
Pantalons multi poches bleu marine (2)	au besoin
Chemise de travail bleu manne (2)	au besoin
Coupe-vent 3/4 Police de Laval	au besoin
Imperméable 2 pièces (Police)	au besoin
Verres de protection de couleur transparente	au besoin
Bottes de travail noires avec cap d'acier	au besoin
Couvre-chaussures pour bottes de travail	au besoin
Ceinturon avec support lampe de poche	au besoin

Description	Distribution
Lampe de poche	au besoin
Poche d'équipement identifiée Police	au besoin
Gants de travail (hiver)	au besoin
Salopette	au besoin
Gants de travail (été)	au besoin
Casquette	au besoin

Note 1 : Les pièces d'uniformes et d'équipement ci-dessus énumérées appartiennent au Département et non au policier.

ANNEXE «F»

ACCESSOIRES RENOVELABLES AU BESOIN POUR CHAQUE POLICIER

Description	Distribution
FONCTION: (ACCESSOIRES)	
Bat Cap-Stun	au besoin
Bâton de patrouille "lampe de poche"	au besoin
Bâton PR-24 pour les policiers affectés aux opérations	au besoin
Étui Cap-Stun	au besoin
Étui à chargeur	au besoin
Étui à gants latex	au besoin
Étui à insigne de poche	au besoin
Étui à menottes	au besoin
Étui à pistolet	au besoin
Insigne de képi	au besoin
Insigne de poche	au besoin
Mallette	au besoin
Menottes avec clé	au besoin
Pistolet	au besoin
Plaquette d'identification	au besoin
Sac range-tout	au besoin
Sifflet de poche	au besoin
Tablette métallique pour les policiers affectés aux opérations	au besoin
Couverture de veste pare-balles <i>extérieur</i>	au besoin
Recouvrement de veste pare-balles inférieur	au besoin
Camisole ultracool avec recouvrement <i>intérieur</i> seulement	au besoin

ANNEXE «F»

ACCESSOIRES RENOUVELABLES AU BESOIN POUR CHAQUE POLICIER

Description	Distribution
FONCTION: SÛRETÉ (ACCESSOIRES)	
Bat Cap-Stun	au besoin
Étui à cap-stun	au besoin
Étui à la ceinture insigne de képi	au besoin
Étui à chargeur	au besoin
Étui à insigne de poche	au besoin
Étui à menottes	au besoin
Étui à pistolet	au besoin
Insigne de poche	au besoin
Lampe de poche avec piles (2)	au besoin
Bâton PR-24	au besoin
Menottes à clé	au besoin
Pistolet	au besoin
Couverture de veste pare-balles <i>extérieur</i>	au besoin
Recouvrement de veste pare-balles <i>intérieur</i>	au besoin
Camisole ultracool avec recouvrement <i>intérieur</i> seulement	au besoin

ANNEXE - G - AVIS DE LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

**SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES
AVIS DE LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS
SYNDICALES**

Nom:.....No. employé:

Service:Division:

Absent(s) le
de.....hres àhres total.....

En vertu de l'article no. avec solde sans solde

Unité syndicale:.....

Raison(s)

.....

Demande formulée à :..... Par:

Service

Représentant syndical

le:.....àhres

Absence autorisée par:..... le:

Directeur du Service ou son représentant

à l'usage du Service des ressources humaines

Remarque:.....
.....
.....
.....

.....
Date

.....
Service des Ressources Humaines

- a) Les officiers, sergents et lieutenants, qui ont la responsabilité de superviser de façon régulière du personnel policier, ont droit à une prime de 10,00\$ par jour ouvrable, pour les sergents et sergents-détectives (S.R.C. et M.D. S) et de 12,00\$ pour les lieutenants et lieutenants-détectives.
- b) Le droit aux primes mentionnées au paragraphe a) cesse après trente-cinq (35) jours d'absences consécutifs du détenteur d'une des fonctions ci-haut énumérées, excluant les absences pour fin de congé annuel.
- c) Les primes mentionnées au paragraphe a) sont versées au policier agissant en fonction supérieure à compter de la trente-sixième (36^e) journée d'absence consécutive du détenteur de l'une des fonctions énumérées au paragraphe a) qu'il remplace.
- d) La prime est versée au mois de juillet pour les premiers six (6) mois de l'année courante et au mois de janvier pour les derniers six (6) mois de l'année précédente.

En cas de décès du policier résultant de l'exercice de ses fonctions la Ville s'engage à maintenir à ses frais, durant viduité, la couverture prévue en vertu du régime d'assurance maladie pour les survivants admissibles.

ATTENDU QUE les parties à la présente lettre d'entente désirent préciser leurs obligations et leurs droits respectifs en ce qui concerne les vacances annuelles d'un policier absent pour maladie;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Lorsqu'un policier est absent pour cause de maladie, il ne pourra prétendre, durant la période dite "long terme" (article 13.08 b) de la convention collective) à recevoir une compensation de vacances annuelles pour cette période, sauf le solde non épuisé durant la période dite court terme.
2. Lorsqu'un policier est absent pour cause de maladie, il pourra recevoir pour la période dite "court terme" (26 semaines), un montant représentant la différence entre le quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire régulier prévu à l'article 13.08 a) de la convention collective et cent pour cent (100%) de son salaire régulier et ce, jusqu'à épuisement de la somme d'argent représentant le montant global du solde des vacances annuelles non utilisées auxquelles le policier a droit pour la période se terminant le 30 avril.
3. Si le policier, à son retour au travail, n'a pas épuisé la compensation totale de ses vacances annuelles, le solde devra alors être pris en jours de vacances avant le 30 avril de la même année et ce, après entente avec le directeur du Service ou son représentant.
4. Si la maladie d'un policier chevauche, durant la période dite "court terme", deux (2) années et que la somme d'argent représentant le montant global du solde des vacances non utilisées auxquelles le policier a droit pour la période se terminant le 30 avril, il pourra continuer à recevoir, jusqu'à la fin de la période dite "court terme", la différence de vingt pour cent (20%) de son salaire régulier jusqu'à épuisement de ladite somme; ce policier ne pourra toutefois réclamer les jours de sa banque de maladie au début de janvier mais ces jours lui seront cependant acquis pour ladite année et seront payés en fin d'année.
5. La présente lettre d'entente a pour but d'assurer au policier absent pour cause de maladie qu'il recevra durant une même année cinquante-deux (52) semaines de salaire sauf si ce policier est en maladie dite "long terme" auquel cas le policier recevra uniquement les prestations prévues à la couverture d'assurance pour invalidité longue durée mentionnée à l'article 13.08 b) de la convention collective.
6. Une fois le "court terme" expiré et si, par omission, négligence ou ignorance le policier n'a pas exprimé son option et ne peut prendre ses vacances annuelles, la Ville lui paie alors les vacances auxquelles il a droit.

ANNEXE "K"

QUANTUM DE VACANCES

Nonobstant les dispositions de la convention collective inconciliables avec la présente annexe dans les cas ci-dessous mentionnés, les quantum suivants s'appliquent:

LIEU	STATUT	QUANTUMS ¹	MODALITÉS PARTICULIÈRES
Affaires publiques	Sergent et agent	1/3 ²	
Affaires internes	Lieutenant	Au moment de son choix	
Affaires internes	Sergent	1/2	
Quartier de détention	Sergent, agent, auxiliaire	1/3 par équipe ¹	
Liaison	Sergent	Au moment de son choix	
Liaison	Agent	1/2	
Système et méthode	Lieutenant et agents	50% incluant l'officier ²	
Formation	Lieutenant	Au moment de son choix	
Formation	Sergent et agent	1/2	

Note 1: Nombre de policiers qui peuvent partir en vacances en même temps
 Note 2: Aux fins de l'application des quantum entre les officiers et les agents, c'est l'ancienneté entre les deux (2) groupes qui prévaut.

Nonobstant les dispositions de la convention collective inconciliables avec la présente annexe dans les cas ci-dessous mentionnés, les **quantums** suivants s'appliquent:

LIEU	STATUT	QUANTUMS ¹	MODALITÉS PARTICULIÈRES
C.S.S.P.	Lieutenant	3/6	
C.S.S.P.	Sergent	3/6	<p>Pendant la période de vacances et pour les besoins découlant de la prise des vacances, droit pour l'employeur de permuter les sergents qui demeurent en devoir selon les besoins du Département de deux façons:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) de soir à jour (auquel cas, la sergent sera en fonction supérieure de lieutenant; 2) d'un C.S.S.P. à l'autre. Il est convenu que le sergent qui est muté à un C.S.S.P. se rapporte à son C.S.S.P. d'appartenance. <p>L'horaire de permutation est effectuée selon les modalités de l'article 8.07.</p>
C.S.S.P.	Agents	40-40-40 sur l'ensemble des agents des C.S.S.P. ⁴	<p>Pendant la période de vacances et pour les besoins découlant de la prise des vacances, droit pour l'employeur de permuter les agents qui demeurent en devoir selon les besoins du Département de deux façons:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) de soir à jour; 2) d'un C.S.S.P. à l'autre. Il est convenu que l'agent qui est muté à un C.S.S.P. se rapporte à son C.S.S.P. d'appartenance. <p>L'horaire de permutation est effectué selon les modalités de l'article 8.07.</p>
C.S.S.P.	Agents R.C.	1/2	

Note 1: Nombre de policiers qui peuvent partir en vacances en même temps
 Note 4: 40% en juillet, 40% en août et 40% pendant le reste de l'année.

Nonobstant les dispositions de la convention collective inconciliables avec la présente annexe dans les cas ci-dessous mentionnés, les quantums suivants s'appliquent:

LIEU	STATUT	QUANTUMS ¹	MODALITÉS PARTICULIÈRES
Patrouille spécialisée	Lieutenant	Au moment de son choix	Possibilité de modification de l'horaire pendant l'été afin de pouvoir constituer une équipe.
Patrouille spécialisée	Sergents	1/2	
Patrouille spécialisée	Agents d'une équipe	50% en juillet et août	
M.D.	Sergents-détectives	50%	
Surveillance	Lieutenant-détective M.D.S., sergent ou sergent-détective	112'	
M.D.	Agents M.D.	2/6 par équipe	
Surveillance	Agents Surveillance	1/3 par équipe	
<p>Note 1: Nombre de policiers qui peuvent partir en vacances en même temps</p> <p>Note 3: Aux fins d'application des quantums entre le lieutenant et le sergent, c'est l'ancienneté entre les deux (2) qui prévaut.</p>			

Nonobstant les dispositions de la convention collective inconciliables avec la présente annexe dans les cas ci-dessous mentionnés, les **quantums** suivants s'appliquent:

LIEU	STATUT	QUANTUMS ¹	MODALITÉS PARTICULIÈRES
Poste	Lieutenants sur les équipes	3/5	Nonobstant l'article 27.03 h), le sergent en fonction supérieure est considéré comme dûment nommé lorsqu'il remplace le lieutenant en vacances.
Poste	Les deux (2) lieutenants à l'administration	1/2	
Poste	Sergents	1/3 par équipe	2/3 par équipe si le lieutenant de son équipe n'est pas en vacances.
Poste	Agents contrôle routier	1/2 par équipe	
Poste	Agents d'une équipe	6/27 par équipe	
Poste	L'assistant-superviseur et l'auxiliaire d'une équipe	1/2	Conditions: 1) l'auxiliaire remplace l' assistant-superviseur et vice versa et cela, sans fonction supérieure; 2) l'assistant-superviseur a priorité sur l' auxiliaire .
Noie 1: Nombre de policiers qui peuvent partir en vacances en même temps			

Nonobstant les dispositions de la convention collective inconciliables avec la présente annexe dans les cas cidessous mentionnes. les quantums suivants s'appliquent:

LIEU	STATUT	QUANTUMS ¹	MODALITÉS PARTICULIÈRES
Fourrière	Sergent. agent	1/2 ²	Lorsque le sergent est en vacances, les agents sont sous l'autorité du sergent du quartier de détention.
Fourrière	Auxiliaires	1/2	
Mandat	Sergent et agents	1/3 ²	
S.I.J.	Officiers et agents	3 ²	
<p>Note 1: Nombre de policiers qui peuvent partir en vacances en même temps</p> <p>Note 2: Aux fins d'application des quantums entre les officiers et les agents, c'est l'ancienneté entre les deux (2) groupes qui prévaut.</p>			

Nonobstant les dispositions de la convention collective inconciliables avec la présente annexe dans les cas ci-dessous mentionnés, les **quantums** suivants s'appliquent:

LIEU	STATUT	QUANTUMS ¹	MODALITÉS PARTICULIÈRES
Crimes graves et crimes spécialisés	Lieutenant-déetective	1/2	Le lieutenant en devoir est responsable des deux (2) sections pendant les vacances de l'autre lieutenant
Crimes généraux	Lieutenant-déetective	1/2	
Crimes graves	Sergent-déetective	1/2	
Crimes généraux (sauf flagrant délit)	Sergent-déetective	1/2	
Flagrant délit	Sergent-déetective	1/2 par équipe	
Crimes spécialisés	Sergent-déetective	1/2 par spécialité ⁵	
<p>Note 1: Nombre de policiers qui peuvent partir en vacances en même temps</p> <p>Note 5: Les spécialités sont:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crimes économiques - Autos volées - Agression sexuelle - Incendie criminel 			

Nonobstant les dispositions de la convention collective inconciliables avec la présente annexe dans les cas ci-dessous mentionnés, les quantums suivants s'appliquent:

LIEU	STATUT	QUANTUMS ¹	MODALITÉS PARTICULIÈRES
Renseignements	Lieutenant et sergent	1/2 ³	
Renseignements	Agents	1/2	
Analyse	Sergent-détective	2/3 au mois de juillet et 1/3 au mois d'août. ou 1/3 au mois de juillet et 2/3 au mois d'août.	
Enquêtes-accidents	Agents	1/3	

Note 1: Nombre de policiers qui peuvent partir en vacances en même temps

Note 3: Aux fins d'application des quantums entre le lieutenant et le sergent, c'est l'ancienneté entre les deux qui prévaut

- a) Le policier peut, s'il le désire, accumuler jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix (90) heures régulières nettes, représentant soixante (60) heures nettes au taux de temps supplémentaire et les convertir en journée de congé.
- b) Les jours de congé ainsi accumulés sont repris en journée complète de huit (8) heures nettes à la condition que le nombre de policiers en vacances, en **congés** cumulés ou en congés fériés sur les équipes dans le poste, dans les sections ou dans les C.S.S.P. ne dépasse pas les **quantums prévus à l'article 11.13 et à l'annexe "K"**.
- c) Au plus tard le **1^{er}** décembre de chaque année, le policier exprime son intention d'utiliser avant le **30** avril de l'année suivante, la balance des heures accumulées et non utilisées ou de se faire payer lesdites heures selon les dispositions de l'article 10.01 et ce, pour le **31** décembre de chaque année.
- d) Si le policier n'a pas utilisé ses heures accumulées au **30** avril, il aura droit à des congés hebdomadaires pour un nombre d'heures équivalent, lesquels seront pris selon les modalités des paragraphes b) et c) de l'article 8.11 et cela, en autant qu'il puisse justifier qu'il lui a vraiment été impossible de prendre ses congés avant le **30** avril.

1. Le régime est modifié pour prévoir les éléments suivants:
 - a) La rente de base est portée à **2%** du salaire optimal pour toutes les années de participation et les années de service antérieur reconnu.
 - b) Le salaire optimal tel que déterminé par l'application du règlement sera au moins égal à celui calculé sur la base des salaires **présumés** pour la période retenue dans le calcul du salaire optimal. Le salaire présumé est le salaire que le policier aurait reçu s'il avait été **rémunéré** sur la base des taux de salaires prévus à la convention en tenant compte que le salaire applicable pour la période du **1^{er} janvier 1998** au **31 décembre 1998** est celui prévu à la convention augmenté de **1.5%**
 - c) Un supplément de **0.60%** du salaire optimal pour chaque année de participation et de service antérieur reconnu est payable. Ce supplément remplace le supplément temporaire et le Supplément additionnel actuellement prévus au régime.
 - d) Le maximum prévu à l'article **4.8.3** du Règlement du régime de retraite est égal à **1 443\$** pour tous les policiers prenant leur retraite à compter du **1^{er} janvier 1998**.
 - e) Le supplément temporaire de rente est assujéti au maximum prévu par les dispositions de la loi de l'impôt et son règlement d'application.
 - f) Une réduction temporaire de la cotisation salariale est accordée pour 1998; la cotisation salariale sera ainsi réduite de **1,5%** du salaire admissible.
 - g) Une réduction temporaire de la cotisation patronale est accordée pour 1999; la cotisation patronale sera ainsi réduite de **1,5%** du salaire admissible.
2. La rente servie aux retraités policiers qui ne bénéficient d'aucune indexation est augmentée **de 5,1%** à compter du **1^{er} janvier 1996**.
3. Advenant que la rente d'un policier soit limitée par l'application du maximum prévu à l'article **4.8.3** du Règlement du régime de retraite, la Ville modifiera le règlement pour faire bénéficier de ses pleins crédits de rente tout policier prenant sa retraite après le **1^{er} janvier 1996** et ce, **jusqu'au renouvellement de la convention collective**.
4. La mise en place des dispositions prévues aux sous-paragraphes **f)** et **g)** ci-dessus devra faire l'objet d'une entente entre les parties tout en respectant les règles fiscales applicables.
- 5.- Les présentes modifications entrent en vigueur à la date de la signature de la convention collective et elles s'appliquent à tous les participants actifs à cette même date ainsi qu'à tous les participants qui ont pris leur retraite depuis le **1^{er} janvier 1996**.

1. DÉFINITIONS

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

PÉRIODE TOTALE COUVRANT L'ENTENTE	SALAIRE DÉDUIT SALAIRE VERSÉ	CONGÉ SABBATIQUE
1 an	6 mois de 50%	6 mois à 50%
3 ans	2 ans de 33 1/3%	1 an à 66 2/3%
4 ans	3 ans de 25%	1 an à 75%

Le début du congé sabbatique doit être pris à la fin de la période du salaire déduit, seulement le 1er janvier ou le 1er juillet.

2. DROITS ET AVANTAGES

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

- articles 7, 27.04, 31.04/Liberté d'action syndicale
- article 8/Primes
- article 14/Congés sociaux
- article 18/Fonction supérieure temporaire
- article 29/Boni d'ancienneté
- article 30/Annexes "E", "F" et "T"/Uniformes et équipements
- article 33/Primes et Annexe "H"
- article 35/Formation et perfectionnement
- annexe "L"/Accumulation de surtemps

Le policier(ière) en période de cumulation qui contracte une maladie, subit un accident de travail ou devient enceinte, peut mettre fin à la présente entente et se faire rembourser avec intérêt au taux légal, les argents déjà déduits, ou reporter la période de cumulation à son retour au travail.

Dans le cas où le policier(ière) choisit de reporter la période de cumulation à son retour au travail, la date de son départ en congé sabbatique est retardée du même nombre de jours que le policier(ière) a été absent(e) pendant la période de cumulation.

B) Vacances annuelles/article 11 de la convention collective

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

Il ne peut reporter sa période de vacances, sauf s'il survient un accident du travail ou une maladie ou accident non professionnel.

- ii) Au moment de son départ en congé sabbatique, le policier peut, à sa demande, choisir de recevoir la rémunération de vacances à laquelle il a droit. Lors de son retour au travail, il pourra chômer ladite période et ce, sans paie.

S'il choisit de ne pas recevoir la rémunération de vacances à laquelle il a droit, à son retour il doit chômer ladite période et ce, avec paie avant le 30 avril de l'année.

Le choix de cette période de vacances sera établi après entente entre le directeur du Département ou son représentant et le policier concerné en conformité avec les dispositions de l'article 11.00 de la convention collective.

Il est entendu que durant son congé sabbatique, le policier ne peut ni accumuler ou prétendre à ses vacances annuelles.

C) Jours de fêtes/article 12 et Jours de maladie/article 13 de la convention collective

Les jours de fête et de maladie seront rémunérés au prorata des pourcentages prévus au paragraphe 1.

D) Assurance-groupe, régime supplémentaire de rentes

Pendant son congé sabbatique, le policier doit continuer de verser cent pour cent (100%) de sa quote-part, sur la base du salaire qu'il aurait reçu si l'entente n'existait pas afin de maintenir intégralement les avantages auxquels il a droit en vertu du régime d'assurance-groupe.

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

3. NOUVELLES DISPOSITIONS APPLICABLES

Malgré la présente entente, advenant une modification au régime de congé sabbatique à traitement différé, le policier bénéficie des nouvelles dispositions applicables à ce régime.

4. OBLIGATION DE REMPLACEMENT

Pendant toute la durée du congé accordé à un policier en vertu de la présente entente, l'Employeur peut pourvoir au remplacement du policier absent, selon les dispositions de l'article 4 de la convention collective et ce, sans délai de carence.

5. ADMISSIBILITÉ

a) Le policier régulier obtient par ancienneté sur demande écrite avec préavis de trois (3) mois, un congé sabbatique à traitement différé d'une durée prévue au paragraphe 1, à la condition qu'il ait atteint **sept (7) années de service** selon l'annexe "C" de la convention collective, la demande devant préciser ce qui suit:

- la période totale de l'entente
- la durée du congé sabbatique
- le moment de la prise de congé

b) La Ville limite à un maximum de quatorze (14) policiers par ancienneté le droit de se prévaloir simultanément du congé sabbatique, le tout réparti de la façon suivante:

- Branche administration 2 officiers
2 agents
- Branche opération 3 officiers
7 agents

- c) Le policier ne peut modifier l'entente une fois le choix exprimé et accepté. Avant de formuler une deuxième demande, le délai de carence pour se prévaloir d'un deuxième congé est de cinq (5) ans après la fin du premier congé.
- d) Au cours de son congé sabbatique, le policier est réputé être en congé, aux fins d'application du temps supplémentaire à être effectué selon les dispositions des paragraphes 10.02 et 10.05 de la convention collective.
- e) Suite à la signature d'une convention collective, la rétroactivité payable aux policiers, s'applique également aux policiers en congé sabbatique.

6. DROITS ET OBLIGATIONS DU POLICIER EN CONGÉ SABBATIQUE

- a) Le policier en congé sabbatique peut se présenter à un examen de promotion. En fonction de l'annexe "D", l'évaluation du Département de la police comptant pour vingt (20) points consiste en la dernière évaluation du policier actif au Département. S'il devient éligible, il peut bénéficier de la promotion à la condition qu'il mette fin à son congé sabbatique.

Le policier qui ne met pas fin à son congé bénéficie d'une priorité lors d'une prochaine promotion, à son retour, si la liste d'éligibilité sur laquelle il est inscrit est encore en vigueur.

Le policier qui contracte une maladie ou subit un accident et dont la période de convalescence est de plus de trente (30) jours, ainsi que la policière enceinte, peuvent, sous réserve d'un contrôle médical, mettre fin à leur congé sabbatique pour se prévaloir des articles 13 et 36 de la convention collective.

Dans un tel cas, le policier choisit:

- soit de reporter le restant de son congé sabbatique à une date ultérieure, le tout après entente avec la Ville.
 - soit de mettre fin à la présente entente et ainsi recevoir le traitement non versé au paragraphe 1.
- c) Le policier en congé sabbatique 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, ou si à la demande de l'Employeur il est rappelé au travail, soit en vertu des dispositions de la présente lettre d'entente ou s'il est convoqué devant les tribunaux, il bénéficie de l'article 15 de la convention collective.

Il interrompt alors son congé sabbatique pour la durée de son incapacité et reprend la partie non utilisée à la fin de son accident de travail.

Le policier sera tenu, pendant qu'il est en congé sabbatique, de se présenter devant les autorités ou toute autre personne pour répondre à une plainte, sanction ou mesure disciplinaire logées contre lui, selon l'horaire **fixé**, de jour.

- d) La Ville peut exiger un examen médical du policier lors du départ et/ou du retour de ce dernier pour son congé sabbatique.
 - e) La Ville peut combler la fonction de policier en congé sabbatique par une fonction supérieure, une mutation temporaire, une promotion et ce, pour toute la durée du congé.

Au retour du policier de son congé sabbatique, ce dernier est réintégré dans sa fonction, qu'il occupait avant son départ, à la condition toutefois qu'elle n'ait pas été abolie.
 - f) Le policier en congé sabbatique ne peut cumuler une fonction de policier et/ou d'agent de la paix avec tout autre employeur compte tenu de son lien d'emploi avec Ville de Laval.
7. En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention collective, les dispositions de la présente entente prévalent.

Il est convenu que le policier ainsi que le policier retraité responsable d'un dossier d'enquête à la Cour reçoit quarante-cinq (45) minutes de temps supplémentaire, préalablement à son assignation à la Cour du Québec de Montréal dans le but de prendre possession du dossier d'enquête et des pièces à conviction.

Quant aux assignations à Laval, soit à la Cour municipale au Tribunal de la Jeunesse ou à la Cour du Québec, le policier ainsi que le policier retraité reçoit trente (30) minutes de temps supplémentaire, préalablement à son assignation.

Il est entendu que ce temps supplémentaire est contrôlé par la section concernée à partir du moment où le policier se présente au poste, ainsi qu'à son retour de la Cour.

Il est entendu qu'advenant de nouvelles procédures administratives qui auraient pour effet de ne plus obliger le policier à prendre possession du dossier d'enquête et des pièces à conviction, la présente annexe devient caduque.

Le but de cette lettre d'entente est d'établir un programme de bonne forme physique des membres du Département de la police de Ville de Laval afin de permettre aux policiers d'exécuter leurs fonctions de façon plus **sécuritaire**.

1. Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.
2. Les parties conviennent de ce qui suit:
 - ce programme est sur une base volontaire
 - utiliser ce programme en dehors des heures régulières de travail.
3. Le policier débourse un montant de cinquante dollars (50,00\$) et la Ville verse jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225,00\$) sur présentation d'un reçu certifiant l'inscription de celui-ci à un centre de conditionnement physique de son choix.
4. **Si** le policier choisit un des trois (3) centres de conditionnement physique désignés par la Ville, il se verra alors rembourser la totalité du coût d'abonnement, moins le déboursement du premier cinquante dollars (50,00\$).
5. Pour avoir droit au remboursement, le policier doit s'inscrire au programme de conditionnement physique de base offert par l'un des trois (3) centres. Le policier peut également s'inscrire au programme utilisant les appareils VO2MAX.
6. La Ville ne remboursera pas les frais d'inscription relatifs à l'accès gratuit au terrain de squash, de raquetball ou de tennis ou à tout autre programme du genre.
7. Toutefois, le policier qui désire s'inscrire à l'un des programmes mentionnés au paragraphe précédent sans s'inscrire au programme de conditionnement physique, verse un montant de cinquante dollars (50,00\$) et la Ville verse jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225,00\$) sur présentation de pièces justificatives.

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1.
 - a) La mutation de trois (3) policiers, s'effectue en tenant compte de l'état de santé du policier en rapport avec l'application des articles 13 et 15 de la convention collective en vigueur;
 - b) En l'absence de policier malade ou en accident du travail apte à faire cette fonction, les policiers sont mutés en fonction de l'article 18 de la convention.
2. L'horaire de travail de ces policiers est reporté sur deux (2) relèves de jour et de soir prévues à l'**annexe** ci-jointe; les heures de début de relève sont conformes à la clause 8.05 de la convention collective.
3. Il est établi que lesdits policiers ne seront pas assignés au travail de patrouille.
4. **En** rapport avec ces mutations, les vacances annuelles se prennent conformément à l'article 11 et à l'**annexe "K"**.
5. Il est entendu que ces policiers bénéficient des dispositions de l'article 18.01 de la convention collective lorsqu'ils sont requis d'agir en fonction supérieure.
6. L'**officier** a autorité pour remplacer le personnel absent.

De plus, **il** peut combler le besoin de personnel à l'intérieur du poste, s'il le juge à propos, selon les disponibilités; le tout en conformité avec les dispositions de l'article 18.06 de la convention collective.
7. Toutes les autres dispositions de la convention collective s'appliquent.

- 1.- Les Enquêtes criminelles sont **composées** d'un minimum de cinq (5) sections, soit:
 - a) Crimes généraux: Tout délit non assumé par les autres sections y compris le flagrant délit à l'exception de l'homicide et "l'enquête - accidents".
 - b) Crimes spécialisés: Tout type de délit qui exige une connaissance de techniques ou d'approches **particulières** généralement supportées par une formation spécifique diffusée par une institution reconnue, notamment "l'enquête - accidents", l'incendie criminel, la fraude majeure et réseau de vols de véhicules, les crimes d'ordre sexuel à l'égard des juvéniles et les crimes familiaux tels que: menace, harcèlement, violence conjugale, inceste et tout type d'agression sexuelle.
 - c) Crimes graves: Tout délit qui implique des crimes à haut niveau de violence et qui peut porter atteinte à la vie ou l'intégrité physique, notamment l'homicide, la mort suspecte (incluant le flagrant délit), la disparition, l'enlèvement, la séquestration, l'extorsion, le vol qualifié institutionnel et l'agression sexuelle grave ou armée.
 - d) Renseignements criminels et analyse
 - e) Moralité, Drogue et Surveillance
 - f) Avant d'ajouter une section ou de modifier les types de crimes, la Ville rencontre la Fraternité afin de conclure une entente.
 - g) À défaut d'entente, la Ville peut procéder aux modifications.
 - h) La Fraternité peut soumettre la décision de la Ville à l'**arbitrage**.
 - i) Saisi d'un grief en regard au paragraphe h) l'arbitre peut maintenir ou annuler la décision de la Ville.
2.
 - a) Au moins un responsable au grade de lieutenant détective est assigné **a** chacune des sections ci-haut mentionnées ou de toutes nouvelles sections conformément aux dispositions de l'article 9.05 de la convention collective.
 - b) Les **sergents-détectives** assignés aux sections composant les Enquêtes criminelles le sont selon les dispositions applicables **des** articles 9 et 18.04 et des alinéas suivants de la convention.
3.
 - a) L'horaire de travail des lieutenants détectives est du lundi au vendredi sur les relèves de jour et **de** soir conformément aux dispositions de l'article 8.01.

ANNEXE "R" ENQUÊTES CRIMINELLES

- b) L'horaire de travail des sergents-détectives et stagiaires, à l'exception de ceux assignés sur les trois (3) relèves à la section des crimes généraux, est établi conformément aux dispositions du paragraphe précédent.
- c) L'horaire de travail des policiers visés aux paragraphes a) et b) peut être modifié après entente entre le policier et le directeur du Département ou son représentant. Copie de l'entente doit être transmise par le Département à la Fraternité.

En cas de désaccord sur l'application du paragraphe précédent l'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cette pratique suite à un avis d'une (1) semaine transmise à l'autre partie.

- d) L'horaire de travail des sergents-détectives et stagiaires assignés sur les trois (3) relèves à la section des crimes généraux est fait de façon à assurer un minimum de deux (2) policiers, de 8h00 à 3h00, sept (7) jours par semaine et est établi comme suit:
 - la section des crimes généraux est composée de cinq (5) équipes;
 - sur chaque équipe deux (2) sergents-détectives peuvent être assignés à travailler sur les trois (3) relèves du lundi au dimanche;
 - le policier en stage lorsqu'il travaille sur les équipes est assigné sur les trois (3) relèves du lundi au dimanche.
- e) L'assignation des sergents-détectives assignés sur les trois (3) relèves à la section des crimes généraux s'effectue conformément aux dispositions de l'article 9.02. En l'absence de candidat volontaire, les sergents-détectives nouvellement promus sont automatiquement assignés sur les trois (3) relèves.

4. a) L'assignation d'un sergent-détective ou stagiaire à la section des crimes généraux ne limite aucunement la Ville à lui faire effectuer toutes catégories d'enquêtes, à l'exception des homicides, du lundi au vendredi lors de la relève de nuit ainsi que le samedi et le dimanche sur les trois (3) relèves.

b) Nonobstant les dispositions de l'article 1 de la présente tous les sergents-détectives et stagiaires peuvent être appelés à porter assistance à un sergent-détective responsable d'un dossier d'enquête.

5. a) Le Service peut utiliser, conformément aux dispositions de l'article 35.05, quatre (4) stagiaires pour trent-cinq (35) sergents-détectives. Advenant un accroissement de personnel au-delà de trente-cinq (35) sergents-détectives, le nombre de stagiaires pourra être majoré de un (1) à chaque fois qu'il y aura ajout de cinq (5) sergents-détectives.

b) Les stagiaires sont assignés à la section des crimes généraux.

ANNEXE "R" ENQUÊTES CRIMINELLES

- c) Lorsque les dispositions de l'article 35.05 limite ou empêche le Service de nommer le nombre de stagiaires permis par le paragraphe a) du présent article, les dispositions de l'article 18.05 et 18.07 s'appliquent parmi les policiers du poste, des sections et des C.S.S.P. en considérant l'ancienneté générale.
 - d) En cas d'absence de moins de sept (7) jours ouvrables d'un stagiaire ou d'un sergent-détective à la section des crimes généraux, sur la relève de nuit ou sur les trois (3) relèves le samedi ou le dimanche, le Service peut procéder à une mutation temporaire parmi les policiers du poste conformément aux dispositions de l'article 18.05 et 18.07 de la convention collective, mutatis mutandis.
 - e) Dans les cas prévus au paragraphe précédent lorsqu'un stagiaire est jumelé à un agent, le stagiaire est rémunéré au taux de la fonction supérieure.
6. a) Aux sections Renseignement criminel et Analyse ainsi que Moralité, Drogue et Surveillance, la Ville pourra assigner le nombre de policiers ci-dessous mentionnés et cela conformément à l'article 9 de la présente convention et au processus de sélection de l'annexe "U":
- quatre (4) agents à Renseignement criminel et Analyse pour une période maximale de quarante-huit (48) mois;
 - dix (10) agents à Moralité et Drogue pour une période maximale de trente-six (36) mois;
 - six (6) agents à Surveillance pour une période maximale de trente-six (36) mois.

La période d'assignation de cette section ne peut excéder rétroactivement à l'émission du communiqué C083-103, daté du 14 décembre 1983, la durée des stages prévus ci-haut.

- b) Deux (2) listes annuelles d'éligibilité sont constituées, une pour fins de sélection des agents assignés au S.R.C. et la seconde pour fins de sélection des agents de Moralité, Drogue et Surveillance.
- c) Le travail des quatre (4) agents au maximum pouvant être assignés au S.R.C. comprend de l'infiltration, de l'observation, de la cueillette et compilation d'informations criminelles, le tout sous la coordination et la supervision d'un sergent-détective.

ANNEXE "R" ENQUÊTES CRIMINELLES

- d) Le travail des dix (10) agents au maximum pouvant être assignés à la moralité et drogue comprend de l'infiltration dans le milieu criminel, de la cueillette d'éléments de preuve en rapport avec les crimes de moralité et de drogue et à la préparation du dossier. La présentation des poursuites judiciaires devant les cours de justice s'effectuera par un sergent-détective.
 - e) Le travail des six (6) agents pouvant être assignés au groupe surveillance comprend de l'observation, de la cueillette et de la compilation d'informations et/ou d'éléments de preuve, de la surveillance et interventions au besoin, du support aux activités de 'Moralité et drogues', le tout sous la coordination, la supervision et la participation d'un sergent ou d'un sergent-détective.
 - f) Le policier assigné à la branche 'moralité et drogue' ne peut intervenir dans une opération avant de suivre au préalable un entraînement déterminé par le Service.
 - g) La Ville avise la Fraternité du nom des policiers assignés à S.R.C. ainsi que Moralité, Drogue et Surveillance et de la date de leur assignation.
7. La section des crimes généraux collabore avec la section des renseignements criminels, moralité, drogue et surveillance (**SRCMD**) à l'analyse criminelle.
8. a) Nonobstant les dispositions de l'article 1, lors de situations particulières en matières d'enquêtes criminelles, le Service peut mettre sur pied une équipe de travail spéciale.
- b) Les sergentsdétectives sont assignés sur cette équipe spéciale selon les dispositions de l'article 18.05 et 18.07 pour la durée de l'enquête confiée à cette équipe.
- c) L'horaire de travail des policiers assignés à cette équipe de travail spéciale peut être modifié conformément aux dispositions de l'article 8.12 de la convention collective.
- Toutefois, si un horaire particulier est nécessaire' celui-ci entre en vigueur après entente avec la Fraternité.
9. a) Sauf dans les sections administratives et de supports et dans les cas prévus à la présente convention collective, la Gendarmerie et les Enquêtes criminelles constituent deux lignes d'autorité distinctes dans le cadre des opérations quotidiennes.
- b) Le lieutenantdétective qui travaille sur la relève de soir est responsable du personnel de l'ensemble des sections visées à l'article 1.

ANNEXE "R" ENQUÊTES CRIMINELLES

- c) Lors de l'absence d'un lieutenant-détective responsable d'une section, le personnel de cette section relève du lieutenant-détective désigné à cet effet. Lors d'une absence de plus de sept (7) jours consécutifs les dispositions de l'article 18 s'appliquent.
10. a) En tout temps, le choix des vacances annuelles des sergents-détectives est pris par ancienneté conformément aux modalités de l'annexe "K".
- b) Pour les mois de juillet et août, le Service peut modifier, après avis de sept (7) jours à l'avance, l'horaire régulier d'un ou des sergent(s)-détective(s) ou stagiaires afin de permettre une disponibilité minimale par section et ce, conformément aux dispositions de l'article 3 a) et b) de la présente annexe. Il est entendu cependant que seuls les sergents-détectives assignés à la section crimes généraux sur les trois (3) relèves, selon l'article 3 e) de la présente, peuvent être appelés à travailler en temps régulier de nuit et les fins de semaine.
- Les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent à l'année pour les sergents-détectives travaillant sur trois (3) relèves.
- De plus, à l'intérieur du cycle, les congés pourront être modifiés tout en accordant un minimum de deux (2) jours consécutifs.
- c) Un policier ne peut céder sa période de vacances lorsqu'il est en stage aux Enquêtes criminelles. Toutefois, si ses vacances sont déjà choisies, il peut les reporter à une date ultérieure conformément aux dispositions de l'article 11.13 et/ou de l'annexe "K".
11. Les sergents-détectives peuvent superviser le travail des agents assignés à cet effet par l'officier de gendarmerie lors d'une enquête criminelle.

ANNEXE "S" LETTRE D'ENTENTE - RÉGIME DE RENTES

La présente lettre d'entente est incorporée à la convention collective à titre d'élément historique.

Les avantages particuliers obtenus par les policiers au niveau du régime de retraite ont été accordés par la Ville en contrepartie d'une réduction de la banque de maladie de cent vingt (120) heures à quatre-vingts (80) heures en date du 1^{er} janvier 1983.

ANNEXE "T" PATROUILLEUR MAÎTRE DE CHIEN

Dans les douze **(12)** mois de la signature des présentes, la Ville s'engage à nommer un nombre de patrouilleurs maîtres de chien lui permettant d'atteindre et de maintenir un total de sept (7) maîtres de chien selon les modalités suivantes:

1. Mode de fonctionnement

- a) Le patrouilleur maître de chien peut patrouiller seul avec un chien vingt-quatre **(24)** heures par jour, du lundi au dimanche selon l'horaire de l'équipe sur laquelle il est assigné.
- b) Le patrouilleur maître de chien remplit les tâches et fonctions de l'agent-patrouilleur conformément à la description de fonction PC-18.2.

2. Sélection et durée du mandat

- a) Le patrouilleur maître de chien est sélectionné conformément aux dispositions de l'article 9.06 de la convention collective en vigueur.
- b) Le policier qui désire être sélectionné **comme** patrouilleur maître de chien s'engage à ne pas demander de mutation et à ne pas accepter de promotion pour la durée de la vie active du chien dont il est responsable, soit sept **(7)** ans ^{Note 1}:
 - i) Le sept (7) ans **se** calcule à compter de **la** prise en charge du chien par le maître de chien et inclut la période d'apprentissage et de formation.
 - ii) Nonobstant le paragraphe introductif, le maître de chien pourra:
 - soit mettre un terme à sa fonction de maître de chien pour accepter une promotion après cinq (5) ans;
 - soit terminer son terme de sept (7) ans, auquel **cas** les modalités du paragraphe c) s'appliquent.
- c) Toutefois, le patrouilleur maître de chien qui doit refuser une promotion bénéficie d'une priorité pour obtenir une promotion à la fin de la vie active du chien dont il est responsable.

Note 1: Le maître de chien en fonction à la signature de la convention collective peut mettre un terme à sa fonction de maître de chien après cinq (5) ans. Le maître de chien doit aviser son employeur dans les trente (30) jours précédant le début de sa cinquième (5e) année.

- d) Nonobstant la limite de sept (7) ans pour le mandat du maître de chien, la Ville peut offrir à un maître de chien de prolonger son mandat au-delà de la limite de sept (7) ans.

Dans un tel cas, la prolongation du mandat ne doit pas avoir pour effet de retarder le début du mandat du maître de chien appelé à remplacer le maître de chien dont le mandat arrive à échéance.

- e) Dans l'éventualité où la vie active du chien cesse au-delà d'une période de trois (3) ans du début du mandat du maître de chien, ce dernier est réputé avoir terminé son mandat de sept (7) ans.

Dans l'éventualité où la vie active du chien cesse à l'intérieur de la période de trois (3) ans du début du mandat du maître de chien, ce dernier se verra offrir un autre chien par la Ville et son mandat sera alors prolongé de cinq (5) ans.

- f) Le policier, avant d'être sélectionné, doit recevoir et réussir la formation requise pour agir comme patrouilleur maître de chien.
- g) Le policier, avant d'être sélectionné, doit s'engager à garder et s'occuper du chien et ce, même en dehors de ses heures normales de travail.

3. Vacances

- a) Le choix de vacances des patrouilleurs maître de chien, durant les mois de juillet et août s'effectue de la façon suivante:

- 50% des patrouilleurs maîtres de chien, par ancienneté, pour le mois de juillet jusqu'au 31 inclusivement pour les jours de vacances, mais pouvant excéder le mois pour les congés hebdomadaires et ce avant et après la période de vacances;
- 50% des patrouilleurs maîtres de chien, par ancienneté, pour le mois d'août, selon les modalités du paragraphe précédent.

- b) Lorsque le nombre de maîtres de chien est impair, le calcul du 50%, ne doit pas avoir pour effet que la somme du nombre de maîtres de chien pour les deux périodes soit supérieure à 100%. À titre d'exemple pour cinq (5) maîtres de chien, les options suivantes s'appliquent:

- i) Trois (3) maîtres de chien en juillet et deux (2) en août, ou
- ii) Deux (2) maîtres de chien en juillet et trois (3) en août.

ANNEXE "T" PATROUILLEUR MAÎTRE DE CHIEN

- c) À l'extérieur de la période de juillet et août, le quantum de vacances est de:
- Deux (2) maîtres de chien sur cinq (5);
 - Trois (3) maîtres de chien lorsque le nombre excède cinq (5) maîtres de chien.
4. La Ville fournit au patrouilleur maître de chien la formation nécessaire.
5. Pour les fins de distribution et d'accumulation du temps supplémentaire, les patrouilleurs maîtres de chien sont considérés **comme** un groupe de travail distinct
6. **Soins, entretien et garde du chien**
- a) La Ville prête au patrouilleur maître de chien l'animal et l'équipement nécessaires à l'hébergement du chien dont il est responsable.
- b) La Ville assume les coûts reliés aux soins vétérinaires nécessaires à l'animal dans la clinique qu'elle désigne ainsi que les coûts reliés à la nourriture et aux produits d'entretien du chien.
- c) À compter de la signature de la convention collective, le patrouilleur maître de chien ainsi que la personne ressource maître de chien reçoit une prime mensuelle de cent quatre-vingt dollars (180.00\$) pour l'hébergement, l'entretien, la garde et la surveillance du chien en dehors des heures régulières de travail.
- d) À la demande du maître de chien, la Ville assume la garde du chien pendant ses vacances annuelles ainsi que pendant un maximum de quinze (15) journées supplémentaires flottantes pendant l'année.
- e) Dans les cas où le maître de chien doit, après autorisation de son supérieur, se rendre avec son chien pour des soins hospitaliers, la Ville remet en temps au maître de chien:
- i) lorsque le maître de chien est en congé H, un minimum de quatre (4) heures ou le temps correspondant au temps compris entre le moment où il quitte son domicile et le moment où il y revient;
 - ii) lorsque le maître de chien est sur un jour de travail mais à l'extérieur de sa période de travail, un minimum de quatre (4) heures ou le temps correspondant au temps compris entre le moment où il quitte son domicile et le moment où il y revient;

- iii) lorsque le maître de chien est en congé annuel, une journée.
- iv) lorsque le maître de chien est sur un jour de travail mais en dehors de ses heures régulières de travail et en continuité de son horaire, le temps effectivement travaillé en dehors de son horaire de travail.

7. **Personne ressource**

a) **Sélection**

Nonobstant les restrictions en regard de la durée des mandats des maîtres de chien, la Ville peut sélectionner deux (2) maîtres de chien et reconduire leur mandat afin de permettre le développement d'une expertise de formation au sein du Département. La sélection s'effectue selon les modalités de l'article 9.06.

b) **Horaires**

- i) les maîtres de chien qui agissent **comme** personne ressource sont assignés sur des relèves de jour et de soir du lundi au samedi.
- ii) Cependant, la Ville peut assigner ces derniers sur des relèves jour, soir, nuit avec sept (7) jours de préavis **lorsqu'un** maître de chien est absent pour maladie ou accident du travail ou que son chien est malade ou blessé ainsi que pour remplacer un maître de chien en vacances pendant les mois de juillet et août.

c) **Autorité fonctionnelle**

Il est reconnu à ces personnes ressources l'autorité fonctionnelle associée à leur expertise.

d) **Statut de personne ressource**

Le statut de personne ressource est conditionnel au suivi de la formation requise, à la réussite de cette formation et au maintien de l'expertise requise; à défaut, le Département peut mettre fin au mandat de la personne ressource et sélectionner un autre candidat.

e) Le maître de chien personne ressource sera rémunéré en fonction supérieure de formateur (35.11 a) dans les quatre (4) situations suivantes:

- i) **lorsqu'il** agit comme instructeur et assume la responsabilité et la formation d'un nouveau chien ou d'un nouveau maître de chien;

- ii) lorsqu'il procède à l'évaluation des candidats dans le cadre du processus de validation de l'expertise;
 - iii) lorsqu'il assume de la formation contrôlée et la prise en charge de la formation d'un maître de chien dont le statut a été identifié par la direction sous "formation contrôlée";
 - iv) lorsqu'il assume de la formation continue pour une journée complète ou pour une demi-journée.
8. La Ville pourra, suite à un avis de trois (3) mois a la Fraternité arrêter définitivement l'utilisation des chiens à l'intérieur du Service de la police ou en réduire le nombre. Si la Ville en réduit le nombre, elle procède par ancienneté inversée.

ANNEXE "U" - PROCESSUS DE SÉLECTION DU PERSONNEL ASSIGNÉ À MORALITÉ, DROGUE, SURVEILLANCE ET PATROUILLE SPÉCIALISÉE

PROCESSUS DE SÉLECTION

Première étape: L'évaluation du candidat.

L'évaluation annuelle sera utilisée pour fins de cette étape.

Un test de tir sera exigé des candidats.

Le candidat qui n'obtiendra pas un résultat satisfaisant à son évaluation annuelle (à être déterminé par le comité paritaire..) sera éliminé du processus.

Deuxième étape: Tests psychométriques et entrevue par le psychologue.

Cette étape consiste à faire subir aux candidats ayant franchi la première étape, trois tests psychométriques et une entrevue par un psychologue.

Les trois tests sont les suivants:

▶ Test # 1: **Test de stress**

Ce test mesurera la résistance au conflit et la tolérance au stress.

• Test # 2: **Inventaire de Jesness**

Ce test évalue trois dimensions de la personnalité reliées à l'intégrité, soient les dimensions sociales, dynamiques ou défensives.

▶ Test # 3: **Test 16 PF (Personality factor)**

Ce test mesure la prudence dans le mode décisionnel, l'originalité de la pensée, la qualité des relations inter-personnelles, l'endurance dynamique et la stabilité émotionnelle et autre.

Le candidat qui ne sera pas recommandé par le psychologue sera éliminé.

Troisième étape: Entrevue de sélection conforme à un cadre précis.

Un observateur de la Fraternité peut assister à l'entrevue de sélection.

Un candidat qui ne répond pas aux exigences minimales sera éliminé.

Les exigences minimales seront déterminées par un comité paritaire. À défaut d'entente, le tout sera soumis à la procédure d'arbitrage de l'article 21.

Il est convenu que le principe d'ancienneté sera respecté parmi les candidats qui se sont rendus éligibles.

**ANNEXE "U" - PROCESSUS DE SÉLECTION DU PERSONNEL ASSIGNÉ À MORALITÉ,
DROGUE, SURVEILLANCE ET PATROUILLE SPÉCIALISÉE**

PROCESSUS DE SUIVI

Il est également convenu que le policier, au moins une fois au cours de l'exercice de ses fonctions à Moralité, Drogue, Surveillance et Patrouille spécialisée sera **rencontré** par un psychologue ainsi qu'à **la** toute fin de son assignation.

Il est convenu que le policier assigné à la Patrouille spécialisée devra subir un test physique.

ANNEXE “V” AUXILIAIRES

- 1.00 L'auxiliaire doit être diplômé de l'Institut de police du Québec,
- 2.00 Le terme 'auxiliaire' signifie et comprend tout agent de la paix, non armé, qui a prêté les serments requis par la Loi de police et qui a complété à la satisfaction de la Ville, une période d'essai de quatre (4) mois de service actif continu.
- 3.00 L'auxiliaire est assujéti aux dispositions de la convention collective à l'exception de toute disposition inconciliable avec la présente annexe.

L'article 34 de la convention collective s'applique sous réserve du troisième (3^e) paragraphe de l'article 8.00 de la présente annexe.

- 4.00 Le terme "auxiliaire recrue" désigne tout auxiliaire qui n'a pas terminé la période probatoire prévue à l'article 2.00 et qui a prêté les serments mentionnés au même article. Ce salarié est assujéti aux dispositions de la convention collective, à l'exception du droit de grief en cas de renvoi, des dispositions de la convention collective énumérées à l'article 3.00 et des dispositions inconciliables avec la présente annexe.
- 5.00 **Assignment**

Les auxiliaires sont assignés à l'intérieur aux endroits et fonctions ci-dessous énumérées et leur nombre est limité à vingt-quatre (24).

Fonctions	Nombre
C.S.S.P.	12
Fourrière et effets	2
Poste	5
Quartier de détention	5
	<hr/>
	24

6.00 **Mécanisme de réassignation**

Les vingtquatre (24) auxiliaires seront introduits progressivement au Département suite à la vacance de vingtquatre (24) postes budgétaires policiers du Département, postes actuellement vacants ou qui le deviendront suite au départ des policiers à la retraite ou pour tout autre motif.

Les postes vacants ci-dessus mentionnés sont offerts aux policiers assignés dans des postes identifiés 'auxiliaires' au fur et à mesure que les postes deviendront vacants et l'assignation se fera de la façon suivante:

- 1.- par ancienneté lorsque plusieurs policiers visés désirent obtenir le poste;

ANNEXE "V" AUXILIAIRES

2.- à défaut, par ancienneté inversée.

Lorsque le poste laissé vacant n'est pas un poste d'agent, la procédure habituelle prévue à la convention collective s'appliquera pour combler ledit poste, et si, en bout de ligne, le poste laissé vacant est un poste d'agent, il sera comblé selon les modalités mentionnées aux paragraphes précédents.

Lorsque le poste laissé vacant est un poste identifié "auxiliaire", il sera directement assigné à un auxiliaire.

7.00 Salaires

À compter de la signature de la convention collective, le salaire en vigueur pour les auxiliaires est le suivant:

- 23 778.50 \$

8.00 Lorsqu'un poste de policier occasionnel devient disponible, il doit être offert au policier auxiliaire le plus ancien qui aura alors l'obligation d'accepter ledit poste. Advenant égalité dans l'ancienneté, le facteur discriminant sera le *numéro matricule*.

Le salarié devient alors un policier occasionnel au sens de la convention collective et les modalités prévues pour le policier occasionnel lui sont alors applicables. Cependant, ce salarié aura droit à l'assurance invalidité à long terme.

Lorsque le salarié a terminé son assignation comme policier occasionnel, il retourne à son poste d'auxiliaire et l'auxiliaire qui le remplaçait est alors mis à pied.

9.00 Lorsqu'un poste de policier devient définitivement vacant ou lorsque la Ville décide de créer un nouveau poste de policier, il sera offert aux autres policiers selon les procédures habituelles et le poste de policier disponible à la fin de ce processus, sera offert au policier auxiliaire le plus ancien qui aura l'obligation d'accepter ce dit poste. Il doit alors démissionner de son poste d'auxiliaire. Advenant l'égalité dans l'ancienneté, le facteur discriminant sera le numéro matricule.

Ce salarié devient alors un "policier recrue" au sens de l'article 4.03 de la convention collective et les modalités prévues pour le "policier recrue" lui sont alors applicables.

Dans l'éventualité où l'auxiliaire ne satisfait pas aux exigences pour devenir policier, il est à mis à pied et il n'a aucun droit de retour dans un poste d'auxiliaire.

ANNEXE "V" AUXILIAIRES

10.00 Rotation

Il est **convenu** qu'une (1) fois par année, à la discrétion du directeur du Département et à une date déterminée par le Département, tous les auxiliaires perdent leur poste et ils doivent tous **rechoisir** un nouveau poste d'auxiliaire. Le choix se fait alors par ancienneté. Advenant égalité dans l'ancienneté, le choix se fait par numéro matricule.

Il est entendu que l'auxiliaire ne peut pas **rechoisir** un poste d'auxiliaire dans la même fonction que le poste d'auxiliaire qu'il occupait.

11.00 Dans la présente convention, vingt-quatre (24) auxiliaires font partie intégrante de l'effectif policier du Département de police. Si le Département effectue une baisse de son effectif policier, **il** doit en premier lieu réduire le nombre d'auxiliaires jusqu'à un nombre de vingt-quatre (24) si nécessaire.

ANNEXE "W" - PATROUILLE SPÉCIALISÉE

Le travail des dix (10) agents pouvant être assignés à la "patrouille spécialisée" comprend un support à la patrouille au besoin, du contrôle de foule, des interventions à **hauts-risques**, des opérations ponctuelles, des patrouilles ciblées, certaines activités de surveillance, le tout sous la coordination, la supervision et la participation de deux **(2)** sergents.

La durée maximale d'assignation des sergents et des agents à cette fonction est de cinq (5) ans. Toutefois, pour la **mise** en place de cette nouvelle patrouille spécialisée, les modalités suivantes s'appliquent :

Pour les agents:

- la durée d'assignation d'un tiers des agents assignés à cette fonction est de trois (3) ans;
- la durée d'assignation d'un tiers des agents assignés à cette fonction est de quatre **(4)** ans;
- la durée d'assignation d'un tiers des agents assignés à cette fonction est de cinq **(5)** ans.

Pour les sergents:

- un sergent sera assigné pour quatre **(4)** ans;
- un sergent sera assigné pour cinq **(5)** ans.

Après la période maximale de cinq **(5)** ans, les agents assignés pour une période de trois (3) ans et les agents et le sergent assignés pour quatre **(4)** ans pourront être assignés de nouveau pour une période, soit de deux **(2)** ans et d'un (1) an, afin qu'ils atteignent la période maximale de cinq (5) ans.

L'ancienneté est le critère déterminant pour le choix de la durée du stage.

ANNEXE «X»

HORAIRE DE TRAVAIL
MÉDIAS

	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							
08:00	H	A	A	H	H			H	H	A	A	A	A	H	H					H	H	H	A	A	H	H					H	H			
12:00	H	A	A	H	H		A	H	H	A	A	A	A	H	H		A			H	H	H	A	A	H	H		A	H	H	A	A	A	A	H
16:00	H			H	H	A	A	H	H					H	H	A	A	A	A	A	H	H	H			H	H	A	A	H	H	A	A	H	H
20:00	H			H	H	A	A	H	H					H	H	A	A	A	A	A	H	H	H			H	H	A	A	H	H	A	A	H	H

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S					
08:00	H					H	H	H	A	A	A	A	A	H	H								H	H	H	A	A	H	H				
12:00	H					H	H	H	A	A	H	H		A	H	H	A	A	A	A	A	H	H				H	H	H	A	A	H	H
16:00	H	A	A	A	A	H	H	H				H	H	A	A	H	H	A	A	A	A	H	H	H			H	H	A	A	H	H	
20:00	H	A	A	A	A	H	H	H				H	H	A	A	H	H	A	A	A	A	H	H	H			H	H	A	A	H	H	

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S								
08:00	H	H	A	A	A	A	H	H						H	H	H	A	A	A	A	H	H				H	H	A	A	A	A	H	H			
12:00	H	H	A	A	A	A	H	H						H	H	H	A	A	A	A	H	H				A	H	H	A	A	A	A	H	H		
16:00	H	H					H	H	A	A	A	A	A	H	H	H				H	H	A	A	H	H				H	H	A	A	A	A	H	H
20:00	H	H					H	H	A	A	A	A	A	H	H	H				H	H	A	A	H	H				H	H	A	A	A	A	H	H

A=bleu

A N N E X E «X»

HORAIRE (GROUPE D'INTERVENTION)

	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	
09:00			A	A	A	A				B	B	B	B				B	B	B	B				B	B	B	B		
13:00																													
14:00																													
17:00																													
18:00																													
22:00																													
	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	
09:00			B	B	B	B																							
13:00			B	B	B	B																							
14:00																													
17:00																													
18:00																													
22:00																													

HORAIRE (ÉQUIPES M.D. + ÉQUIPE DE SURVEILLANCE)

	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	
09:00			A	A	A	A				B	B	B	B				C	C	C	C				A	A	A	A		
13:00			A	A	A	A				B	B	B	B				C	C	C	C				A	A	A	A		
14:00			C	C		B	B			A	A		C	C			B	B		A	A			C	C		B	B	
17:00					A							B								C					A				
18:00			C	C	C	B	B			A	A	C	C	C			B	B	B	A	A			C	C	C	B	B	
22:00			C	C	C	B	B			A	A	C	C	C			B	B	B	A	A			C	C	C	B	B	
	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	
09:00			C	C	C	C				A	A	A	A				B	B	B	B				C	C	C	C		
13:00			C	C	C	C				A	A	A	A				B	B	B	B				C	C	C	C		
14:00			B	B	B		A	A			C	C	B	B			A	A		C	C			B	B		A	A	
17:00					C							A							B					C		A			
18:00			B	B	B	A	A			C	C	C	B	B			A	A	A	C	C			B	B	B	A	A	
22:00			B	B	B	A	A			C	C	C	B	B			A	A	A	C	C			B	B	B	A	A	
	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	
09:00			B	B	B	B				C	C	C	C				B	B	B	B				C	C	C	C		
13:00			B	B	B	B				C	C	C	C				B	B	B	B				C	C	C	C		
14:00			A	A		B	B			C	C		A	A			B	B		C	C			B	B		C	C	
17:00					A							C							A					A					
18:00			A	A	A	C	C			B	B	B	A	A			C	C	C	C				B	B	B	A	A	
22:00			A	A	A	C	C			B	B	B	A	A			C	C	C	C				B	B	B	A	A	

ANNEXE "Y" - CLAUSE TRANSITOIRE

Les dispositions de la présente convention qui sont inapplicables tant et aussi longtemps que la réforme n'est pas en vigueur ou n'exige pas leur mise en force, seront remplacées par les dispositions de la dernière convention collective expirée.

L'entrée en fonction des vingt-quatre (24) auxiliaires dans un des postes énumérés à l'article 5 de l'Annexe "V" sera obligatoirement précédée de l'affichage des vingt-quatre (24) postes vacants, postes actuellement vacants ou qui le deviendront suite au départ des policiers à la retraite ou pour tout autre motif, à la condition que ce soit un poste de policier.

Par la suite, les modalités de l'article 6.00 de l'annexe "V" s'appliquent.