

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA VILLE DE GATINEAU

Ci-après désignée « La Ville »



ET

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET
POLICIÈRES DE GATINEAU INC.

Ci-après désignée « La Fraternité »



DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2019

Table des matières

ARTICLE 1	BUT.....	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	5
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION.....	6
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES.....	7
ARTICLE 5	PRÉROGATIVES SYNDICALES	12
ARTICLE 6	ANCIENNETÉ	16
ARTICLE 7	HEURES DE TRAVAIL.....	18
ARTICLE 8	HORAIRES DE TRAVAIL	19
ARTICLE 9	ESCOUADE CANINE.....	45
ARTICLE 10	PROJETS SPÉCIAUX.....	52
ARTICLE 11	GROUPE D'INTERVENTION	59
ARTICLE 12	UTILISATION DES POLICIERS TEMPORAIRES	64
ARTICLE 13	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	68
ARTICLE 14	TEMPS À LA COUR.....	72
ARTICLE 15	VACANCES ANNUELLES	74
ARTICLE 16	CONGÉS FÉRIÉS	79
ARTICLE 17	CONGÉS SPÉCIAUX.....	82
ARTICLE 18	CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ	84
ARTICLE 19	CONGÉ PARENTAL.....	89
ARTICLE 20	CONGÉ D'ADOPTION	91
ARTICLE 21	CONGÉ SANS SOLDE.....	93
ARTICLE 22	CONGÉ AUTOFINANCÉ	95
ARTICLE 23	BANQUE DE PRÉRETRAITE	97
ARTICLE 24	MUTATION.....	98
ARTICLE 25	PROMOTION.....	102
ARTICLE 26	FONCTION SUPÉRIEURE.....	108
ARTICLE 27	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	112
ARTICLE 28	EFFECTIFS MINIMUMS.....	115
ARTICLE 29	COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL	116
ARTICLE 30	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	117

ARTICLE 31	MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIER	119
ARTICLE 32	PROTECTION DES POLICIERS.....	122
ARTICLE 33	SANTÉ, SÉCURITÉ ET PRÉVENTION AU TRAVAIL	124
ARTICLE 34	ACCIDENT DE TRAVAIL	125
ARTICLE 35	IDENTIFICATION.....	128
ARTICLE 36	CONDITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL	129
ARTICLE 37	ENTRETIEN DES VÉHICULES ET ÉQUIPEMENTS	130
ARTICLE 38	MANUELS	131
ARTICLE 39	GARANTIE D'EMPLOI	132
ARTICLE 40	RÉGIME DE RETRAITE.....	133
ARTICLE 41	ASSURANCES COLLECTIVES	134
ARTICLE 42	RÉGIME DE REMPLACEMENT DU SALAIRE PAR SUITE D'INVALIDITÉ.....	135
ARTICLE 43	SALAIRE ET CLASSIFICATION.....	140
ARTICLE 44	ALLOCATIONS DE DÉBOURSÉS.....	142
ARTICLE 45	JOUR DE PAIE	144
ARTICLE 46	UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS	145
ARTICLE 47	DURÉE DE LA CONVENTION	151
ARTICLE 48	ANNEXES	152

Le terme policier comprend « policière » dans la présente convention, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

- 1.1 Le but de cette convention collective de travail est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Ville et la Fraternité, d'assurer la protection des citoyens et de leurs biens ainsi que la sécurité des policiers, d'établir des ententes et des conditions de travail de nature à rendre justice aux parties en cause.

- 2.1 La Ville reconnaît que la Fraternité est le représentant et le seul agent négociateur pour les policiers, et ce, du grade d'agent jusqu'au grade hiérarchique de lieutenant inclusivement.
- 2.2 La convention collective s'applique à tous les policiers couverts par l'accréditation syndicale émise par le ministère du Travail du Québec en vertu des dispositions du Code du travail.
- 2.3 Toutes les fonctions policières effectuées par les policiers, de même que toute nouvelle fonction policière qui pourrait être créée au cours de la présente convention, sont remplies par des policiers régis par le certificat d'accréditation détenu par la Fraternité, sous réserve des dispositions de la Loi sur la police concernant les constables spéciaux.
- 2.4 La Ville ne peut faire exécuter en totalité ou en partie les fonctions policières par une personne qui n'est pas son policier, par un entrepreneur, une compagnie, une agence, une corporation ou tout autre organisme non policier.

La présente disposition ne peut avoir pour effet d'empêcher la fusion des villes entre elles, la mise en commun par la ville et d'autres villes de leurs services policiers ou la desserte d'autres municipalités par le Service de police de la Ville de Gatineau.

- 3.1 La Fraternité reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, de définir et d'assigner les tâches, de déterminer le type et le nombre de ses effectifs ainsi que le mode de déploiement de ses ressources et de diriger et d'administrer ses affaires de façon compatible avec les stipulations de la présente convention et de la Loi.
- 3.2 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme étant une renonciation à aucun droit ou obligation de la Ville, des policiers ou de la Fraternité en vertu d'aucune loi applicable, fédérale ou provinciale.

4.1 ANCIENNETÉ

Les dates d'ancienneté reconnues sont celles apparaissant à l'annexe "C" de la présente convention, laquelle annexe doit être mise à jour au moins une fois par année, au mois de janvier, et copie est remise à la Fraternité.

4.2 CONJOINT

On entend par conjoint, les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an;

4.3 REPRÉSENTANT SYNDICAL

Désigne tout policier du Conseil de direction de la Fraternité des policiers et policières de Gatineau Inc., de même que tout policier mandaté par l'assemblée générale et/ou par le conseil de direction de la Fraternité, pour accomplir des tâches syndicales. Dans chaque cas, la Fraternité transmet le nom des personnes mandatées au directeur.

4.4 CONSTABLES SPÉCIAUX

Désigne tous les policiers embauchés en conformité selon les termes et conditions de la Loi sur la police. La Ville s'engage à ne pas utiliser la classification des constables spéciaux de façon à diminuer directement ou indirectement le nombre d'emploi de policiers réguliers.

4.5 FONCTION

Désigne l'ensemble des tâches et responsabilités normalement effectuées par un policier.

4.6 POSTE

Désigne une position occupée par un policier dans la structure organisationnelle du SPVG.

4.7 PARTIES

L'expression « les parties » désigne d'une part la Ville de Gatineau ci-après appelée « La Ville » et d'autre part, la Fraternité des policiers et policières de Gatineau Inc., ci-après appelée « La Fraternité ».

4.8 PÉRIODE DE PROBATION

Désigne une période maximale de 1904,2 heures effectivement travaillées en temps régulier. L'échec de cette période de probation ne peut faire l'objet d'un grief.

4.9 POLICIER TEMPORAIRE

Désigne le policier qui est embauché pour remplacer un policier régulier absent et/ou pour pallier à un surcroît de travail ou à un projet spécial. Ce type de policier ne détient pas de poste régulier au SPVG et il est assujéti à une probation de 1904,2 heures effectivement travaillées en temps régulier.

4.10 POLICIER À L'ESSAI

Désigne le policier embauché en vue de devenir policier régulier n'ayant pas complété la période de probation de 1904,2 heures effectivement travaillées en temps régulier.

Les heures effectivement travaillées en temps régulier à titre de policier temporaire sont considérées aux fins de la période dans le calcul de la période de probation du policier à l'essai.

Ce policier a droit aux bénéfices de l'ensemble de la présente convention collective sauf le recours à la procédure de grief en cas de renvoi.

4.11 POLICIER RÉGULIER

Désigne le policier qui a complété sa probation à la satisfaction du directeur du SPVG et qui fait partie des effectifs réguliers du SPVG. Son engagement comme policier régulier est octroyé par résolution du Comité exécutif.

4.12 DIRECTEUR

Désigne le directeur du SPVG, nommé par le Conseil municipal de la Ville de Gatineau.

4.13 OFFICIER-CADRE

Désigne les directeurs adjoints, les inspecteurs-chefs, les inspecteurs.

4.14 OFFICIER

Désigne les lieutenants et les lieutenants-détectives.

4.15 SOUS-OFFICIER

Désigne les sergents et les sergents-détectives.

4.16 AGENT

Désigne tout policier ne détenant pas un grade.

4.17 MUTATION

Désigne l'affectation en permanence d'un policier d'une fonction à une autre du même niveau hiérarchique.

4.18 FONCTION SUPÉRIEURE

Désigne l'occupation temporaire d'un policier à une fonction de grade supérieur à la sienne.

4.19 ASSIGNATION

Désigne l'affectation temporaire d'un policier d'une fonction à une autre du même niveau hiérarchique.

4.20 PROMOTION

Signifie le passage définitif d'un policier à un grade supérieur.

4.21 **SERGENT-DÉTECTIVE**

Policier qui relève de la Division des enquêtes criminelles dont la tâche principale est d'effectuer des enquêtes.

4.22 **LIEUTENANT-DÉTECTIVE**

Policier chargé d'enquêtes qui relève de la Division des enquêtes criminelles dont la tâche est également la supervision du personnel.

4.23 **VILLE**

Désigne la Ville de Gatineau.

4.24 **SPVG**

Désigne le Service de police de la Ville de Gatineau.

4.25 **LA FRATERNITÉ**

Désigne la Fraternité des policiers et policières de Gatineau Inc.

4.26 **TAUX HORAIRE**

Le taux horaire régulier du policier s'obtient en divisant son salaire annuel par 52.1785 et par 40.

4.27 **RELÈVE**

Désigne une période de travail dans une journée. Exemple : relève de jour (2), relève de soir (3), relève de nuit (1).

4.28 HEURES EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES

Heures de travail régulières payées ou indemnisées incluant les heures d'absences autorisées en vertu de la convention collective (congrés payés, absence en maladie court terme et long terme couverte par la Ville ou par le régime d'assurance-salaire, absence en accident de travail ou maladie professionnelle, congé couvert par la loi sur l'assurance parentale, retrait préventif).

Malgré ce qui précède, aux seules fins d'établir la période de probation du policier temporaire ou du policier à l'essai, les termes « heures effectivement travaillées » signifient les heures régulières travaillées et les absences ci-après mentionnées : les heures de congé accumulées selon l'article 13.1 b), les vacances payées prévues à l'article 15, les congrés fériés prévus à l'article 16, les congrés spéciaux prévus à l'article 17 auxquels ils ont droit et les congrés en maladie prévus à l'article 42.1 a).

- 5.1 La Ville accorde au président de la Fraternité une libération complète, soit l'équivalent de deux mille quatre-vingts (2080) heures par année, pour voir à l'administration courante des affaires internes locales de la Fraternité, ceci sans diminution de ses droits quant au traitement, avantages et privilèges prévus par la présente convention.

Une deuxième libération à temps complet équivalente à 2 080 heures/année est accordée à un membre de l'exécutif syndical désigné par le président sans diminution de droits quant au traitement, avantages et privilèges prévus par la présente convention.

- 5.2 Les représentants autorisés élus dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir donné un préavis écrit de 24 heures à leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de :
- a) Négociation, médiation de la convention collective, y compris l'arbitrage : maximum de 5 représentants.
 - b) Préparation des sessions de négociation et de médiation : une journée de libération pour chaque journée de négociation avec un maximum de 5 représentants.
 - c) Discussions avec les représentants de l'employeur relatives à des griefs : maximum de 2 représentants.
 - d) Audition de griefs par l'arbitre, audition devant la Commission des relations de travail et audition devant la Commission des lésions professionnelles : maximum de 2 représentants ainsi que les policiers convoqués pour rendre témoignage. Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps requis pour rendre témoignage.
 - e) Discussions avec un ou des représentants de l'employeur : maximum de 2 représentants.
 - f) Audition ou rencontre de conciliation ou d'enquête devant le Commissaire à la déontologie ou son représentant : maximum de 1 représentant.

- g) Participation à des rencontres concernant des dossiers de discipline incluant l'audition disciplinaire : maximum de 1 représentant.
- h) Réunions des comités conjoints : maximum de 3 représentants.

En aucun cas, la libération ne peut être inférieure à une heure.

- 5.3 La Ville, en plus des absences mentionnées aux articles 5.1 et 5.2, accorde un maximum de 1 500 heures de congés payés par année de convention collective pour toute activité de nature syndicale. En toute circonstance, pas plus de 5 policiers à la fois, incluant le président, ne peuvent s'absenter pour ces activités. La ou les demandes d'absences doivent être faites par écrit, au moins 24 heures avant l'activité.
- 5.4 Lorsque la banque annuelle prévue à l'article 5.3 est épuisée, la Ville maintient la rémunération des policiers qui sont en absence syndicale autorisée. La Ville facture alors les heures à la Fraternité en tenant compte du taux de salaire des policiers concernés ainsi que des cotisations payables à la Régie des rentes du Québec, la Régie de l'assurance maladie du Québec, l'assurance emploi du Canada, le Régime québécois de l'assurance parentale, la Commission de la santé et de la sécurité du travail, la Caisse de retraite, les cotisations aux régimes d'assurance collective, le coût (salaire incluant le temps supplémentaire, le cas échéant) occasionné pour le remplacement de ce ou ces policiers. La Fraternité s'engage à acquitter ladite facture dans les 60 jours de sa réception, délai à compter duquel des intérêts seront ajoutés à la charge de la Fraternité. À défaut pour la FPPG d'acquitter la facture dans le délai imparti, aucune autre libération ne sera autorisée en vertu de la banque prévue à 5.3.
- 5.5 Toute demande de permis d'absence doit être transmise par écrit sur le formulaire prescrit par la Ville dûment signé par le président ou le vice-président administratif de la Fraternité et remis au directeur ou à son représentant autorisé, dans les délais prescrits aux articles 5.2 et 5.3.
- 5.6 Advenant qu'un policier du SPVG soit élu à un poste au sein de la Fédération des policiers et policières municipaux du Québec, la Ville peut, sur recommandation du directeur du SPVG et du directeur des ressources humaines, le libérer sans solde pour la durée de son mandat. Une demande écrite doit parvenir au directeur des ressources humaines au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé sans solde.

L'octroi de ce congé sans solde interrompt l'accumulation des bénéfices sociaux et l'ancienneté accordée en vertu de la présente convention collective, à l'exception des régimes de retraite, les cotisations syndicales et les cotisations d'assurances si le policier consent à verser sa contribution et celle de la Ville.

- 5.7 La Ville fournit à la Fraternité, la liste des nouveaux policiers.
- 5.8 La Ville déduit sur la paie de chaque policier une somme équivalente à la cotisation syndicale et en fait remise intégrale au trésorier de la Fraternité, une fois par mois, au plus tard le 15 du mois.
- 5.9 La Ville autorise la Fraternité à afficher ses avis de convocation dans les postes de police, dans un endroit convenable, déterminé par le directeur ou son représentant autorisé.
- 5.10 La Ville permet à la Fraternité de réunir ses membres dans des locaux de la Ville désignés à ces fins, lorsque ceux-ci sont disponibles.
- 5.11 Tout policier peut, sous les réserves ci-après, assister aux assemblées de la Fraternité pendant son service. Ces assemblées ont lieu en tout temps après un préavis écrit de cinq (5) jours à la direction, sauf dans le cas des assemblées spéciales ou extraordinaires, auquel cas la Fraternité avisera dans le meilleur délai. Le directeur autorise alors les absences syndicales requises à ces fins.

Les policiers pourront assister aux assemblées syndicales si les besoins du service le permettent.

- 5.12 La Ville informe la Fraternité de tout mouvement de personnel : mutation, promotion, embauche, assignation, démission et départ.
- 5.13 Le président de la Fraternité ou son représentant doit être accompagné par un membre du Conseil de direction pour discuter de tout sujet professionnel, disciplinaire ou syndical, avec la direction du SPVG et/ou de la Ville.

À défaut de disponibilité d'un membre du Conseil de direction, le président ou son représentant peut être accompagné d'un membre de la Fraternité.

- 5.14 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre de la Fraternité doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'autorité.
- 5.15 Tous les policiers doivent, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membre de la Fraternité pour toute la durée de la présente convention. Tous les nouveaux policiers embauchés après la date de la signature des présentes doivent adhérer et demeurer membre de la Fraternité pour toute la durée de la présente convention collective, à moins qu'ils n'y soient exclus par la loi.
- 5.16 Sous réserve des dispositions prévues au Code du travail du Québec, la Ville ne sera pas tenue, en vertu de la présente convention collective, de congédier un policier parce que la Fraternité l'a éliminé de ses cadres ou lui aura refusé l'adhésion syndicale. Mais tel policier demeure assujéti aux stipulations de la retenue syndicale.
- 5.17 La Ville s'engage à n'user d'aucunes représailles envers les policiers soumis à la présente convention qui se sont ou se mêleront d'activités syndicales légitimes.

- 6.1 Aux fins de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours du service de tout policier régulier à l'emploi de la Ville de Gatineau, le tout tel qu'actualisé à l'annexe « C » de la présente convention collective.
- 6.2 Le policier régulier perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- i) s'il quitte volontairement son emploi ;
 - ii) s'il est congédié pour cause ;
 - iii) s'il refuse ou néglige de retourner au travail sans raisons justifiables dans les 7 jours qui suivent un rappel au travail.
- 6.3 Le policier régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- i) lorsqu'il est en service continu ;
 - ii) lorsqu'il est en congé avec solde prévu à la présente convention ;
 - iii) lorsqu'il est absent du travail par suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail ;
 - iv) lorsqu'il est absent du travail pour raison d'accident ou de maladie autre qu'une maladie professionnelle ou qu'un accident de travail ;
 - v) lorsqu'il est en suspension disciplinaire pour une période n'excédant pas douze (12) mois ;
 - vi) dans les autres cas ou une disposition de la présente convention le prévoit expressément.
- 6.4 Le policier régulier conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler dans les cas suivants:
- i) lorsqu'il est en congé sans solde à moins d'une disposition expresse à ce contraire de la présente convention ;

- ii) tous les cas non prévus aux articles 6.2 et 6.3.
- 6.5 L'ancienneté s'acquiert dès qu'un policier a terminé sa période d'essai. Dans le cas où des policiers entreraient au service de la Ville le même jour, la date d'ancienneté sera déterminée par ordre décroissant du résultat final des examens de base de l'Institut de Police du Québec. Dans le cas d'égalité la Ville déterminera le rang d'ancienneté.
- 6.6 À la demande de la FPPG, le SPVG fera parvenir une mise à jour de la liste d'ancienneté.

7.1 La semaine régulière de travail pour les policiers est :

- de quarante (40) heures par semaine, incluant un temps de repas, pour les policiers qui travaillent sur un horaire 5-2 (2080 heures régulières de travail annuellement);
- de 36.6 heures pour les policiers affectés à l'horaire de la gendarmerie (1904,2 heures régulières de travail annuellement), et;
- de 37.8 heures pour les autres policiers (1965,6 heures régulières de travail annuellement), selon les différents horaires prévus aux présentes.

7.2 Le directeur ou son représentant autorisé fixe l'heure d'entrée où il existe une plage d'entrée dans les horaires de travail.

7.3 Repas

Une période de quarante-cinq (45) minutes est accordée par quart de travail. Cependant, cette période est de soixante (60) minutes sur l'horaire 5-2 et de soixante-quinze (75) minutes lors d'une (1) journée de douze (12) heures. Le directeur ou son représentant autorisé détermine si le policier doit prendre ses périodes de repas au poste ou à l'extérieur. Tout policier qui sur ordre n'a pas bénéficié de sa période de repas pendant une journée régulière de travail ou d'une partie de cette période de repas, reçoit une rémunération au taux régulier pour le temps non accordé.

ARTICLE 8**HORAIRES DE TRAVAIL**

8.1 Division gendarmerie

8.1.1 Gendarmerie

8.1.1.1 Horaire de travail

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1			Nuit	Nuit	Nuit	Nuit	Nuit
Sem 2	Nuit *	Nuit *					
Sem 3		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 4		Soir	Soir			Jour	Jour *
Sem 5	Jour *			Soir	Soir	Soir	

Légende	
Relève	Heures
Nuit	23 h à 7 h 45
Nuit *	19 h à 7 h (relève de 12 heures)
Jour	7 h à 15 h 45
Jour *	7 h à 19 h (relève de 12 heures)
Soir	15 h à 23 h 45
Cycle de 5 semaines	

- Période de chevauchement : huit (8) policiers seront obligatoirement affectés à l'horaire suivant pour les quarts de 12 heures.

Chevauchement
7 h 45 à 19 h 45
19 h 45 à 7 h 45

8.1.1.2 Journée de travail

La journée normale de travail est de 8 heures et 45 minutes et/ou 12 heures consécutives.

8.1.1.3 Le sergent de patrouille débute trente (30) minutes avant le début du quart de travail et termine trente (30) minutes avant la fin du quart de travail.

8.1.1.4 Chacune des équipes de la gendarmerie est composée de lieutenants, de sergents et d'agents qui alternent selon une rotation établie à l'horaire prévu à l'article 8.1.1.1. Les policiers alternent sur les relèves 1, 2 et 3 de l'horaire de travail de chaque équipe.

8.1.1.5 Journées de formation

Cinq (5) journées de formation d'une durée de huit (8) heures consécutives chacune, incluant 45 minutes de pause repas, sont ajoutées à l'horaire pour compléter l'année de travail.

- a) Les journées de formation sont obligatoires et aucun congé ne sera attribué, sauf si autorisé par le directeur ou son représentant autorisé.
- b) Si les journées de formation n'ont pas lieu ou qu'une partie des journées n'est pas utilisée à cette fin, les policiers en question pourront prendre congé. Ces congés ainsi accordés ne sont pas compilés dans le quantum de congé tel que prévu à l'article 8.1.1.9.
- c) Si les journées de formation n'ont pas lieu ou qu'une partie des journées n'est pas utilisée à cette fin, et que les policiers en question ne prennent pas congé, ils seront affectés à toutes autres tâches à l'intérieur du service, à la discrétion de la direction, sauf au poste de sergent-détective. Les policiers qui sont affectés à la gendarmerie ne sont pas considérés dans les effectifs minimums.
- d) En situation d'urgence, non prévisible ou de force majeure, les journées de formation peuvent être annulées à la discrétion de la direction et les policiers en journée de formation pourront être affectés à d'autres tâches.
- e) Les journées de formation débutent entre 8 h et 9 h selon l'horaire de formation établi.
- f) Lorsque le Service dispense de la *Formation en ligne*, les policiers affectés à cette formation sont considérés comme faisant partie des effectifs minimums.

8.1.1.6 Malgré les heures indiquées ci-dessus, le directeur ou son représentant autorisé pourra en tout temps tenir en devoir ou rappeler ses policiers au

travail. En pareil cas, ils seront rémunérés au taux du temps supplémentaire.

8.1.1.7 Congés

- a) Quantum : Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), un maximum d'un (1) lieutenant, deux (2) sergents et de sept (7) agents par équipe peuvent bénéficier d'un congé en même temps. Le présent quantum est non transférable entre les lieutenants, les sergents et les agents.
- b) Les congés pris lors d'un quart de douze (12) heures équivalent à un débit d'une journée et un tiers (1.33).

8.1.1.8 Effectifs minimums

- De 7 h à 20 h, un minimum de 23 agents seront en service. De ce nombre, il y aura un minimum de 4 véhicules à deux agents.
- De 20 h à 7 h, un minimum de 25 agents seront en service. De ce nombre, il y aura un minimum de 8 véhicules à deux agents.

8.1.1.9 Malgré l'article précédent, le minimum d'effectif est réduit lorsque des policiers sont assignés à la Cour jusqu'à concurrence de deux (2) policiers. Il y aura remplacement en temps supplémentaire à partir du troisième policier assigné à la Cour sous le minimum d'effectifs.

Lorsqu'un sergent en devoir est assigné à la Cour, il est automatiquement remplacé prioritairement par un policier en fonction supérieure selon l'article 26.

La SPVG remplace également un (1) lieutenant lorsque les deux (2) lieutenants en devoir sont assignés à la Cour prioritairement par un policier en fonction supérieure selon l'article 26.

8.1.2 Sergent – point de service

8.1.2.1 Horaire de travail

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Semaine		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	

Légende
Relève : 7 h à 15 h

- L'horaire de travail est 5 jours par semaine; soit du lundi au vendredi inclusivement.

8.1.2.2 Journée de travail

La journée normale de travail est de huit (8) heures consécutives.

8.1.2.3 Congés

Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), 33 % des sergents peuvent être en congé en même temps.

8.1.3 Accueil

8.1.3.1 Horaire de travail

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem1		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 2		Soir	Soir	Soir	Soir	Soir	

Légende
Relève de jour : 7 h 30 à 15 h 30
Relève de soir : 14 h 30 à 22 h 30

- L'horaire de travail est de 5 jours par semaine; soit du lundi au vendredi inclusivement. Les policiers sont en rotation une semaine de jour et une semaine de soir.

8.1.3.3 Journée de travail

La journée normale de travail est de huit (8) heures consécutives.

8.1.3.5 Congés

Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), 33 % des agents peuvent être en congé en même temps.

8.1.4 Équipe multidisciplinaire

8.1.4.1 Horaire de travail

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1				Soir	Soir	Soir	Soir
Sem 2			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 3			Soir	Soir	Soir	Soir	Soir
Sem 4			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 5				Soir	Soir	Soir	Soir
Sem 6			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 7				Soir	Soir	Soir	Soir
Sem 8			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 9			Soir	Soir	Soir	Soir	Soir
Sem 10			Jour	Jour	Jour	Jour	

Légende
Relève de jour : Entrée : 7 h - Sortie : 16 h
Relève de soir : Entrée : 16 h - Sortie : 1 h
Cycle de 10 semaines

8.1.4.2 Journée de travail

La journée normale de travail est de neuf (9) heures consécutives.

8.1.4.3 Congés

Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), 33 % des lieutenants, 33% des sergents et 33% des agents par équipe peuvent être en congé en même temps. Le directeur ou son représentant autorisé pourra autoriser un plus grand nombre de congés par relève, selon la disponibilité du personnel.

8.2 Division des enquêtes criminelles

8.2.1 Section des crimes majeurs et des crimes généraux

8.2.1.1 Horaire de travail

a) Horaire lieutenant-détective

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 2		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 3		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 4			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 5		Jour	Jour	Jour	Jour		

Légende
Relève de jour : Entrée : 7 h à 8 h - Sortie : 16 h à 17 h
Cycle de 5 semaines

b) Horaire sergent-détective

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 2		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 3			Soir	Soir	Soir	Soir	
Sem 4		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 5			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 6		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 7			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 8		Soir	Soir	Soir	Soir	Soir	
Sem 9		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 10			Jour	Jour	Jour	Jour	

Légende
Relève de jour : Entrée : 7 h à 8 h - Sortie : 16 h à 17 h
Relève de soir : Entrée : 13 h à 14 h - Sortie : 22 h à 23 h
Cycle de 10 semaines

8.2.1.2 La journée normale de travail est de neuf (9) heures consécutives. Le début du quart de travail peut se situer entre 7 h et 8 h pour la relève de jour et entre 13 h et 14 h pour la relève de soir en fonction des besoins opérationnels. L'heure de fin du quart de travail sera ajustée en conséquence de l'heure du début du quart. Au minimum deux (2) sergents-détectives devront débiter leur quart de travail à 7 h.

8.2.1.3 Congés

- a) Quantum: Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), au maximum 33 % de lieutenants-détectives par bloc d'activités ou sections peuvent bénéficier de congés en même temps.
- b) Quantum: Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), au maximum 33 % de sergents-détectives peuvent, par bloc d'activités ou sections, bénéficier de congés en même temps. Cependant pour les périodes comprises entre le 15 de juin et le 1^{er} lundi de septembre et le temps des Fêtes où la Ville suspend ses activités normales, le maximum de congé sera de 50 %.
- c) Après le choix officiel des vacances du 30 avril, le Service pourra déplacer le congé du policier du lundi au vendredi ou vice versa dans la même semaine pendant la période estivale, afin de répartir le personnel équitablement à tous les jours de la semaine. Le policier touché par cette mesure en sera informé au plus tard le 15 mai.
- d) Le directeur ou son représentant autorisé pourra autoriser un plus grand nombre de congés, par relève selon la disponibilité du personnel.

8.2.1.4 Disponibilité

- a) Les sergents-détectives assurent, en rotation, la disponibilité au Bureau des enquêtes criminelles du vendredi 22 h au vendredi suivant 22 h. Un seul sergent-détective devra assurer une disponibilité lorsque le sergent-détective affecté aux équipes de la gendarmerie est en devoir. En son absence deux (2) sergents-détectives devront assurer une disponibilité en même temps. Le cycle de rotation en disponibilité sera proportionnel au nombre de sergents-détectives. Les sergents-détectives qui doivent assurer la

disponibilité demeurent responsables de leur disponibilité. En cas d'impossibilité d'assurer leur disponibilité, les sergents-détectives doivent assurer leur remplacement.

Les sergents-détectives qui assurent de la disponibilité ne peuvent effectuer plus de six (6) périodes de disponibilité par année, sauf si autorisé par le directeur ou son représentant autorisé.

Lorsque les sergents-détectives en disponibilité sont en vacances, en maladie ou en cours de formation, ils peuvent être remplacés par un autre sergent-détective avec approbation du supérieur immédiat. À défaut d'entente, le sergent-détective suivant sur la liste devra demeurer en devoir (disponibilité). Au retour de son absence, il reprend la place de celui qui l'a remplacé. Les sergents-détectives pourront échanger leur disponibilité avec d'autres sergents-détectives après approbation du supérieur immédiat.

- b) Les sergents-détectives qui assurent la disponibilité sont rémunérés au taux égal à une (1) heure de son salaire hebdomadaire pour chaque quatre (4) heures de disponibilité, étant entendu que toute fraction de quatre (4) heures de disponibilité est rémunérée de façon proportionnelle.
- c) Dans l'éventualité où les sergents-détectives qui assurent la disponibilité doivent entrer en fonction, ils sont alors rémunérés en temps supplémentaire et le temps effectué n'arrête pas le cumul des heures de disponibilité.
- d) Les sergents-détectives qui sont en disponibilité bénéficient d'un véhicule du Service de police.
- e) Pour la période des Fêtes, soit la semaine de Noël et la semaine du Jour de l'an, l'assignation des sergents-détectives en disponibilité se fait comme suit :
 - i. L'assignation à la garde pour la période des Fêtes est déterminée avant le choix des vacances annuelles, soit avant le 15 mars de chaque année.
 - ii. La garde est d'abord offerte à l'ensemble des sergents-détectives et le choix se fait par ordre d'ancienneté.

- iii. À défaut d'avoir des employés volontaires pour assumer la garde, les employés sont assignés par ordre inverse d'ancienneté des sergents-détectives.
- iv. L'employé qui assume la garde une année (volontaire ou imposée) n'est pas tenu de l'assumer à nouveau, tant que tous les autres sergents-détectives ne l'ont pas assumé à leur tour.
- v. Un employé assigné à la garde durant la période des Fêtes doit demeurer disponible à cette fin. Il peut cependant échanger sa garde avec un autre sergent-détective, mais il en demeure responsable.

8.2.1.5 Horaire sergent-détective des crimes généraux, affecté aux équipes de gendarmerie

Horaire de travail

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1		Nuit	Nuit	Nuit	Nuit	Nuit	Nuit*
Sem 2	Nuit*						
Sem 3		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 4		Soir	Soir			Jour	Jour*
Sem 5	Jour*			Soir	Soir	Soir	

Légende
Relève de nuit : 17 h à 1 h 45
Relève de nuit* : 7 h à 19 h
Relève de jour : 7 h à 15 h 45
Relève de jour* : 7h à 19 h
Relève de soir : 15 h à 23 h 45
Cycle de 5 semaines

8.2.1.6 Journée de travail

La journée normale de travail est de huit (8) heures et quarante-cinq (45) minutes et/ou de douze (12) heures consécutives.

8.2.1.7 Les congés pris lors d'un quart de douze (12) heures équivalent à un débit d'une (1) journée et un tiers (1,33).

8.2.1.8 Le sergent-détective pourra modifier sa relève de nuit pour la relève de jour.

8.2.2 Section filature

8.2.2.1 Horaire de travail : Agent - Sergent

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1			Soir	Soir	Soir	Soir	
Sem 2		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 3		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 4		Soir	Soir	Soir	Soir		
Sem 5		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 6			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 7		Soir	Soir	Soir	Soir		
Sem 8		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 9		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 10			Soir	Soir	Soir	Soir	
Sem 11		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 12			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 13		Soir	Soir	Soir	Soir		
Sem 14		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 15			Jour	Jour	Jour	Jour	

Légende
Relève de jour : 8 h à 17 h
Relève de soir : 15 h à 24 h
Cycle de 15 semaines

8.2.2.2 La journée normale de travail est de neuf 9 heures.

8.2.2.3 Congés

- a) Quantum: Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), un maximum de 33 % des lieutenants et des sergents peuvent

bénéficiaire de congés en même temps; minimum d'un (1) à la fois en tout temps.

- b) Quantum : Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), un maximum de 33 % des agents par équipe peuvent bénéficier de congés en même temps.
- c) Le directeur ou son représentant autorisé pourra autoriser un plus grand nombre de congés, par relève selon la disponibilité du personnel.

8.2.3 Section renseignement criminel

8.2.3.1 Horaire de travail

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 2		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 3		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 4			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 5		Jour	Jour	Jour	Jour		

Légende
Relève de jour :
Entrée : 7 h à 8 h
Sortie: 16 h à 17 h
Cycle de 5 semaines

8.2.3.2 La journée normale de travail est de neuf (9) heures consécutives. Le début du quart de travail peut se situer entre 7 h et 8 h et l'heure de fin du quart découle de l'heure d'entrée.

8.2.3.3 La mutation est offerte à tous les agents du SPVG.

8.2.3.4 Congés

- a) Quantum : Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), un

maximum de 33 % des effectifs par équipe peuvent bénéficier de congés en même temps.

- b) Le directeur ou son représentant autorisé pourra autoriser un plus grand nombre de congés, par relève selon la disponibilité du personnel.

8.2.4 Section stupéfiants : Agents

8.2.4.1 Horaire de travail

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1			Soir	Soir	Soir	Soir	
Sem 2		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 3			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 4		Soir	Soir	Soir	Soir	Soir	
Sem 5		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 6			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 7		Soir	Soir	Soir	Soir		
Sem 8		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 9			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 10		Soir	Soir	Soir	Soir	Soir	
Sem 11		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 12			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 13		Soir	Soir	Soir	Soir		
Sem 14		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 15			Jour	Jour	Jour	Jour	

Légende
Relève de jour : 8 h à 17 h
Relève de soir : 13 h à 22 h
Cycle de 15 semaines

- 8.2.4.2 La journée normale de travail est de neuf (9) heures consécutives.

8.2.4.3 Congés

- a) Quantum : Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles),

un maximum de 33 % des effectifs par équipe peuvent bénéficier de congés en même temps.

- b) Le directeur ou son représentant autorisé pourra autoriser un plus grand nombre de congés, par relève selon la disponibilité du personnel.

8.2.5 Section d'identité judiciaire

8.2.5.1 a) Horaire de travail

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 2		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 3		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 4			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 5		Jour	Jour	Jour	Jour		

Légende
Relève de jour :
Entrée : 7 h à 8 h
Sortie : 16 h à 17 h
Cycle de 5 semaines

b) Horaire de travail - Équipe rotative

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1					Nuit	Nuit	Nuit
Sem 2	Nuit		Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 3		Jour	Jour		Nuit	Nuit	Nuit
Sem 4	Nuit		Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 5					Nuit	Nuit	Nuit
Sem 6	Nuit		Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 7					Nuit	Nuit	Nuit
Sem 8	Nuit		Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 9					Nuit	Nuit	Nuit
Sem 10	Nuit		Jour	Jour	Jour	Jour	

Légende
Relève de jour : début entre 7 h et 8 h et termine entre 16 h et 17 h
Relève de nuit : 19 h à 4 h
Cycle de 10 semaines

8.2.5.2 La journée normale de travail est de neuf (9) heures consécutives. Le début du quart de travail peut se situer entre 7 h et 8 h et l'heure de fin du quart découle de l'heure d'entrée sauf pour les agents de l'équipe rotative.

8.2.5.3 Congés

a) Quantum : Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), un maximum de 33 % des sergents et des agents confondus peuvent bénéficier de congés en même temps;

b) Le choix de vacances des agents de l'équipe rotative, durant la période du 15 juin au 15 septembre s'effectue de la façon suivante :

- 50% des agents, par ancienneté, par semaine complète de travail (du dimanche au samedi).

À l'extérieur de la période du 15 juin au 15 septembre, 50% des agents peuvent être en congé la même journée si la semaine complète n'a pas été prise en vacances.

c) Le directeur ou son représentant autorisé pourra autoriser un plus grand nombre de congés, par relève selon la disponibilité du personnel.

8.2.5.5 Disponibilité

a) Tous les policiers détenant l'expertise nécessaire pour assurer le service d'identité judiciaire doivent assurer la disponibilité.

b) Dans tous les cas où aucun policier ayant l'expertise nécessaire pour assurer le service d'identité judiciaire, ne soit en fonction, les parties s'engagent à ce qu'un policier détenant cette expertise soit tenu de demeurer en disponibilité. L'obligation de demeurer en disponibilité est distribuée entre les policiers détenant l'expertise,

de la façon la plus équitable possible, en tenant compte des horaires de travail des dits policiers.

- c) Les policiers qui assurent la disponibilité sont rémunérés au taux égal à une (1) heure de son salaire hebdomadaire pour chaque quatre (4) heures de disponibilité, étant entendu que toute fraction de quatre (4) heures de disponibilité est rémunérée de façon proportionnelle.
- d) Dans l'éventualité où les policiers (techniciens) qui assurent la disponibilité doivent entrer en fonction, ils seront rémunérés en temps supplémentaire et le temps effectué n'arrête pas le cumul des heures de disponibilité.

8.2.6 Section analyse tactique

8.2.6.1 Horaire de travail

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 2		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 3		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 4			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 5		Jour	Jour	Jour	Jour		

Légende
Relève de jour :
Entrée : 7 h à 8 h
Sortie: 16 h à 17 h
Cycle de 5 semaines

8.2.6.2 La journée normale de travail est de neuf (9) heures consécutives. Le début du quart de travail peut se situer entre 7 h et 8 h et l'heure de fin du quart découle de l'heure d'entrée.

8.2.6.3 Congés

- a) Quantum: Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), un maximum de 33 % des effectifs peuvent bénéficier de congés en même temps.

- b) Le directeur ou son représentant autorisé pourra autoriser un plus grand nombre de congés, par relève selon la disponibilité du personnel.

8.3 Section résolutions et actions préventives de quartier

8.3.1 a) Horaire de travail : Sergent- Lieutenant

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 2		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 3		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 4			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 5		Jour	Jour	Jour	Jour		

Légende
Relève de jour : Entrée : 7 h à 8 h Sortie: 16 h à 17 h Cycle de 5 semaines

b) Horaire de travail : Agent

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 2		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 3			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 4		Soir	Soir	Soir	Soir		
Sem 5		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	

Légende
Relève de jour : Entrée : 7 h à 8 h Sortie: 16 h à 17 h Relève de soir : Entrée : entre 12 h et 13 h Sortie : entre 21 h et 22 h Cycle de 5 semaines

8.3.2 La journée normale de travail est de neuf (9) heures consécutives. Le début du quart de travail de la relève de jour peut se situer entre 7 h et 8 h et l'heure de fin du quart découle de l'heure d'entrée.

8.3.3 Congés

- a) Quantum : Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), un maximum de 33 % des lieutenants et des sergents confondus peuvent bénéficier de congés en même temps.
- b) Quantum : Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), un maximum de 33 % des agents peuvent bénéficier de congés en même temps. Cependant pour les périodes comprises entre le 15 juin et le 1^{er} lundi de septembre et le temps des Fêtes où la Ville suspend ses activités normales, le maximum de congé sera de 50 %.
- c) Après le choix officiel des vacances du 30 avril, le Service pourra déplacer le congé du policier du lundi au vendredi ou vice versa dans la même semaine pendant la période estivale, afin de répartir le personnel équitablement à tous les jours de la semaine. Le policier touché par cette mesure en sera informé au plus tard le 15 mai.
- d) Le directeur ou son représentant autorisé pourra autoriser un plus grand nombre de congés, par relève selon la disponibilité du personnel.

8.3.4 Le directeur ou son représentant autorisé pourra modifier l'horaire d'un policier afin de le faire travailler un jour de fin de semaine (samedi ou dimanche). Un tel changement sera permis pour un maximum de trois (3) jours de travail par année par policier. Le policier dont l'horaire de travail est modifié devra recevoir un avis de quatorze (14) jours à l'avance. La journée de travail devra être reprise en temps dans les soixante-dix (70) jours suivant le changement avec l'autorisation de son supérieur immédiat. Un policier qui bénéficie d'un congé de quatre (4) jours selon son horaire normal de travail ne sera pas assigné à travailler durant un jour de fin de semaine par le directeur ou son représentant autorisé, sauf en cas de force majeure.

8.3.5 Le directeur ou son représentant autorisé pourra modifier l'horaire d'un policier afin de le transférer de la relève de soir à la relève de jour

avec un préavis de 72 heures. Un tel changement sera permis pour un maximum de trois (3) fois par année par policier. Ce maximum pourra être outrepassé si le policier concerné y consent. Le transfert s'applique à la totalité ou à la partie restante du bloc d'assignation prévu à l'horaire de travail du policier concerné.

8.4 Division du soutien organisationnel

8.4.1 Section circulation et évènements spéciaux

8.4.1.1 a) Horaire de travail : Sergent - Lieutenant

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 2		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 3		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 4			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 5		Jour	Jour	Jour	Jour		

Légende
Relève de jour :
Entrée : 7 h à 8 h
Sortie: 16 h à 17 h
Cycle de 5 semaines

b) Horaire de travail : Agent

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 2		Jour	Jour	Jour			Jour
Sem 3	Jour	Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 4			Jour	Jour	Jour		
Sem 5		Soir	Soir	Soir	Soir	Soir	

Légende
Relève de jour :
Entrée : 6 h à 8 h
Sortie: 15 h à 17 h
Relève de soir : 13 h à 22 h
Cycle de 5 semaines

8.4.1.2 La journée normale de travail est de neuf (9) heures consécutives.

8.4.1.3 Congés :

- a) Quantum : Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), un maximum de 33 % des lieutenants et des sergents peuvent bénéficier de congés en même temps.
- b) Quantum : Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), un maximum de 33 % des agents par équipe peuvent bénéficier de congés en même temps.
- c) Le directeur ou son représentant autorisé pourra autoriser un plus grand nombre de congés, par relève selon la disponibilité du personnel.

8.4.2 Section liaison avec les tribunaux

8.4.2.1 Horaire de travail : Agent - sergent - lieutenant

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

Légende
Relève de jour :
Entrée : 7 h à 8 h
Sortie: 16 h à 17 h
Cycle de 5 semaines

8.4.2.2 La journée normale de travail est de neuf (9) heures consécutives. Le début du quart de travail peut se situer entre 7 h et 8 h. L'heure de fin du quart découle de l'heure d'entrée.

Le début du quart de travail peut se situer entre 6 h et 8 h, pour les agents affectés à la préparation des dossiers pour la Cour.

8.4.2.3 Les policiers affectés à la Section liaison avec les tribunaux seront appelés à effectuer l'ensemble des tâches prévues à la section, ils seront donc considérés comme étant des généralistes.

8.4.2.4 Du lundi au vendredi de 7 h à 17 h, le transport de détenus est effectué en temps régulier par les policiers de la Section liaison, ou, à défaut, en temps supplémentaire par les policiers de cette section.

En dehors de cette période, le transport est effectué par les policiers de cette section, si le transport nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres, aller-retour à partir du poste du secteur Gatineau. Les jours fériés sont considérés se situer en dehors de cette période, aux fins de l'application de la présente disposition.

Si aucun policier de cette section n'est disponible, le Service peut utiliser un policier de la Section gendarmerie et/ou de la Section circulation et événements spéciaux pour le transport. Cependant, si le transport nécessite du temps supplémentaire, il devra être offert à la Section liaison en priorité.

8.4.2.5 Congés

a) Quantum : Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), un (1) lieutenant ou un (1) sergent peut bénéficier d'un congé à la fois.

- b) Quantum : Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), un maximum de 33 % des agents peuvent bénéficier de congés en même temps.
- c) Le directeur ou son représentant autorisé pourra autoriser un plus grand nombre de congés, par relève selon la disponibilité du personnel.

8.4.3 Section ressources matérielles et pièces à conviction

8.4.3.1 Horaire de travail : Sergent

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 2		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 3		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 4			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 5		Jour	Jour	Jour	Jour		

Légende
Relève de jour :
Entrée : 7 h à 8 h
Sortie: 16 h à 17 h
Cycle de 5 semaines

8.4.3.2 La journée normale de travail est de neuf (9) heures consécutives. Le début du quart de travail peut se situer entre 7 h et 8 h et l'heure de fin du quart découle de l'heure d'entrée.

8.4.3.3 Congés

- a) Quantum : Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), un maximum de 33 % des sergents de l'équipe peuvent bénéficier de congés en même temps. Le présent quantum est non transférable entre les lieutenants, les sergents et les agents.
- b) Le directeur ou son représentant autorisé pourra autoriser un plus grand nombre de congés, par relève selon la disponibilité du personnel.

8.4.4 Gestion et développement des ressources humaines

8.4.4.1 Horaire de travail : Agent - Sergent

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 2		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 3		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 4			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 5		Jour	Jour	Jour	Jour		

Légende
Relève de jour :
Entrée : 7 h à 8 h
Sortie: 16 h à 17 h
Cycle de 5 semaines

8.4.4.2 La journée normale de travail est de neuf (9) heures consécutives. Le début du quart de travail peut se situer entre 7 h et 8 h et l'heure de fin du quart découle de l'heure d'entrée.

8.4.4.3 Congés

- a) Quantum : Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), un maximum de 33 % des sergents et des agents par équipe peuvent bénéficier d'un congé en même temps. Le présent quantum est non transférable entre les lieutenants, les sergents et les agents. Cependant pour les périodes comprises entre le 15 juin et le 1er lundi de septembre et le temps des Fêtes où la Ville suspend ses activités normales, le maximum de congé sera de 50 %.
- b) Le directeur ou son représentant autorisé pourra autoriser un plus grand nombre de congés, par relève selon la disponibilité du personnel.

8.5 Section technologie de l'information et contrôle de la qualité

8.5.1 Horaire de travail

8.5.1.1 Lieutenant - Sergent - Agent

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 2		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 3		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 4			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 5		Jour	Jour	Jour	Jour		

Légende
Relève de jour :
Entrée : 7 h à 8 h
Sortie: 16 h à 17 h
Cycle de 5 semaines

8.5.1.2 La journée normale de travail est de neuf (9) heures consécutives. Le début du quart de travail peut se situer entre 7 h et 8 h et l'heure de fin du quart découle de l'heure d'entrée.

8.5.1.3 Congés - Lieutenant

- a) Quantum : Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), un maximum de 33 % des lieutenants peuvent bénéficier d'un congé en même temps.
- b) Le directeur ou son représentant autorisé pourra autoriser un plus grand nombre de congés, par relève selon la disponibilité du personnel.

8.5.1.3.1 Congés - Section technologie de l'information

- a) Quantum : Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), un maximum de 33 % des sergents et agents peuvent bénéficier d'un congé en même temps.

Cependant pour les périodes comprises entre le 15 juin et le 1^{er} lundi de septembre et le temps des Fêtes où la Ville suspend ses activités normales, le maximum de congé sera de 50 %.

- b) Le directeur ou son représentant autorisé pourra autoriser un plus grand nombre de congés, par relève selon la disponibilité du personnel.

8.5.1.3.2 Congés – Section contrôle de la qualité

- a) Quantum : Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), un maximum de 33 % des sergents et agents peuvent bénéficier d'un congé en même temps.

Cependant pour les périodes comprises entre le 15 juin et le 1^{er} lundi de septembre et le temps des Fêtes où la Ville suspend ses activités normales, le maximum de congé sera de 50 %.

- b) Le directeur ou son représentant autorisé pourra autoriser un plus grand nombre de congés, par relève selon la disponibilité du personnel.

8.5.2 Section communication et médias

8.5.2.1 Horaire de travail – Policier média

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 2		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 3		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 4			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 5		Jour	Jour	Jour	Jour		

Légende
Relève de jour :
Entrée : 7 h à 8 h
Sortie: 16 h à 17 h
Cycle de 5 semaines

- 8.5.2.2 La journée normale de travail est de neuf (9) heures consécutives.

- 8.5.2.3 Congés

- a) Quantum : Pour tous types de congés confondus prévus à la présente convention (incluant les périodes de vacances annuelles), un maximum de 33 % des sergents et des agents peuvent bénéficier de congés en même temps.

Pour toutes modifications postérieures qui auront pour effet de modifier le nombre de ressources de grades différents, la prise de congé se fera séparément.

- b) Le directeur ou son représentant autorisé pourra autoriser un plus grand nombre de congés, par relève selon la disponibilité du personnel.

8.5.2.4 Changement de quarts réguliers

Sous réserve des conditions prévues au présent article, pour un maximum de soixante-quinze (75) jours ouvrables par année, le quart de travail régulier de l'agent pourra être changé et être fixé pour une période de neuf (9) heures, heure d'entrée entre 13 h et 15 h, l'heure de sortie étant, en conséquence de l'heure d'entrée, fixée entre 22 h et 24 h;

L'agent travaillera annuellement dans une proportion de soixante-cinq pour cent (65%) de jour et de trente-cinq pour cent (35%) de soir.

Les conditions à être respectées pour ce changement de quart régulier sont prévues ci-après:

- Le changement de quart doit être communiqué à l'agent, sept (7) jours de calendrier avant son entrée en vigueur;
- Le changement de quart doit être pour une séquence minimale d'un (1) jour ouvrable et maximale de deux (2) jours ouvrables et consécutifs;
- Les heures d'entrée et de sortie doivent être les mêmes pendant une séquence de changement de quart;
- Un nombre minimal de trois (3) jours de calendrier doit s'écouler entre deux changements de quart;
- Un maximum de neuf (9) jours ouvrables de quart modifié est permis par bloc d'assignation de trente-cinq (35) jours d'horaire prévu à l'horaire modifié 4 - 3 prévue en annexe, le tout en

appliquant la limite de soixante-quinze (75) jours ouvrables par année;

- Un (1) jour ouvrable de quart modifié selon son horaire, qu'il soit effectivement travaillé ou non, est considéré dans la séquence dans laquelle il se situe et est cumulé dans le quantum maximal de soixante-quinze (75) jours ouvrables par année d'horaire modifié.

9.1 Horaire des Maîtres-chiens

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1					Nuit	Nuit	Nuit
Sem 2	Nuit		Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 3		Jour	Jour		Nuit	Nuit	Nuit
Sem 4	Nuit		Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 5					Nuit	Nuit	Nuit
Sem 6	Nuit		Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 7					Nuit	Nuit	Nuit
Sem 8	Nuit		Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 9					Nuit	Nuit	Nuit
Sem 10	Nuit		Jour	Jour	Jour	Jour	

Légende
Relève de jour : 7 h à 16 h
Relève de nuit : 19 h à 4 h
Cycle de 10 semaines

- 9.2 a) Les patrouilleurs maîtres-chiens travaillent selon un horaire 4-3 en alternance sur les relèves de jour et de nuit.
- b) Les quarts de travail sont de neuf (9) heures. Celui de jour est de 7 h à 16 h et celui de nuit est de 19 h à 4 h.
- c) Cependant, sur un avis de sept (7) jours, la Ville peut déplacer les heures de travail d'un bloc d'assignation complet pour répondre aux besoins du service.
- d) Au besoin, les parties conviennent que le présent horaire peut être modifié après entente entre la Fraternité et la Ville de manière à tenir compte des exigences du travail à accomplir.
- e) Au maximum à deux (2) reprises par année, la Ville peut sur un avis de sept (7) jours, déplacer des quarts de travail de semaine au samedi et/ou dimanche.

9.3 Vacances

- a) Le choix de vacances des patrouilleurs maîtres-chiens, durant la période du 15 juin au 15 septembre s'effectue de la façon suivante :
- 50 % des patrouilleurs maîtres-chiens, par ancienneté, par semaine complète de travail (du dimanche au samedi) et pour un maximum de trois (3) semaines complètes pour le 1^{er} choix.
 - Lorsque tous les patrouilleurs maîtres-chiens ont fait leur premier choix, ils peuvent se prévaloir d'une deuxième ronde de choix de vacances identiques aux mêmes conditions que la première.
 - Le résiduel des journées de vacances peut être pris à la journée, par 50 % des effectifs, dans une semaine libre de choix exercé en 1^{re} et 2^e ronde.
- b) À l'extérieur de la période du 15 juin au 15 septembre, 50 % des patrouilleurs maîtres-chiens peuvent être en congé la même journée si la semaine complète n'a pas été prise en vacances.

9.4 Mode de fonctionnement

Les patrouilleurs maîtres-chiens sont affectés à un secteur de patrouille est ou ouest et doivent répondre aux appels.

- a) Le patrouilleur maître-chien patrouille en tout temps seul ou avec son chien selon l'horaire décrit à l'article 9.1 de la présente.
- b) Le patrouilleur maître-chien remplit les tâches et fonctions de l'agent patrouilleur conformément à la description de fonction en plus de celles se rapportant à sa spécialité, décrites dans la description de fonction de maître de chien.
- c) En cas de rappel au travail, les dispositions de temps supplémentaires de l'article 13.4 s'appliquent.
- d) Banque de temps remis

Tout policier peut accumuler, dans une banque de temps remis un maximum annuel de cent vingt (120) heures régulières. Cette banque est non renouvelable, monnayable en tout temps et payable au trente

et un (31) janvier de l'année subséquente au taux horaire de l'année précédente.

e) Disponibilité

i) Au besoin, le policier maître-chien peut être mis en disponibilité (la période de disponibilité est prédéterminée et communiquée au policier), et sauf en cas d'urgence, le policier maître-chien reçoit un préavis de vingt-quatre (24) heures avant d'être mis en disponibilité.

ii) Le policier maître-chien reçoit une rémunération d'une (1) heure de salaire pour chaque quatre (4) heures de disponibilité.

9.5 Sélection et durée du mandat

a) L'affichage se fait selon les modalités prévues à la procédure de mutation de la présente convention collective; les parties conviennent que le comité de sélection prévu pourra s'adjoindre après entente entre les parties un ou des spécialistes afin d'évaluer les candidats à la fonction de maître-chien.

b) Les exigences requises pour le patrouilleur maître-chien sont :

- Détenir le grade d'agent permanent.
- Posséder six (6) années d'expérience au Service de police et avoir sa permanence au moment de l'affichage.
- Devoir résider dans une demeure permettant l'installation d'un chenil extérieur.
- Devoir posséder un véhicule pouvant contenir une cage ou un dispositif de retenu pour chien.
- Les deux (2) maîtres-chiens sont sélectionnés à même les policiers et ne sont pas remplacés sur leur équipe respective.
- Il est de la responsabilité du policier de se maintenir dans une bonne forme physique.

- c) Les étapes du processus de sélection sont toutes éliminatoires, c'est-à-dire que les candidats doivent réussir chacune des étapes pour se qualifier à l'étape suivante.
- Test physique
 - Test psychométrique
 - Entrevue
 - Rencontre de la famille
- d) Le policier qui désire être sélectionné comme patrouilleur maître-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. De plus le policier qui désire être sélectionné doit être en mesure de prendre en charge l'animal à sa nomination et doit demeurer disponible pour la durée de son mandat en s'abstenant de solliciter sur une base volontaire des permissions d'absences supérieures à deux (2) mois.
- i) Le délai de sept (7) ans se calcule à compter de la prise en charge du chien par le maître-chien et inclut la période d'apprentissage et de formation.
- ii) Malgré le paragraphe introductif, le maître-chien pourra :
- soit mettre un terme à sa condition de maître-chien pour accepter une promotion après cinq (5) ans ;
 - soit terminer son terme de sept (7) ans, auquel cas les modalités du paragraphe e) s'appliquent.
- iii) Dans l'éventualité où la vie active du chien cesse à l'intérieur de la période de cinq (5) ans du début du mandat du maître-chien, ce dernier se verra offrir un autre chien par la Ville lui permettant de terminer son mandat de 7 ans.

Dans l'éventualité où la vie active du chien cesse au-delà de la période de cinq (5) ans du début du mandat du maître-chien, ce dernier est réputé avoir terminé son mandat de 7 ans.

- e) Toutefois, le patrouilleur maître-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.
 - f) Le maître-chien a le droit de réclamer les coûts du kilométrage pour l'utilisation de son véhicule personnel lorsqu'il transporte un chien du service, de son domicile à son lieu d'assignation, jusqu'à concurrence de dix (10) kilomètres à l'extérieur des limites de la Ville. Le tarif au kilométrage est celui de la politique municipale traitant de l'utilisation des véhicules personnels.
 - g) Malgré la limite de sept (7) ans pour le mandat du maître-chien, la Ville peut offrir à un maître-chien de prolonger son mandat au-delà de la période de sept (7) ans.
 - h) Tout policier qui cesse d'agir à titre de maître-chien est intégré à même une équipe de patrouille de la Division gendarmerie.
- 9.6 Aux fins de distribution et d'accumulation du temps supplémentaire, les patrouilleurs maîtres-chiens sont considérés comme un groupe de travail distinct.
- 9.7 Soins, entretien et garde du chien
- a) La Ville prête aux patrouilleurs maîtres-chiens, l'animal et l'équipement nécessaire 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 prise en charge de l'animal, le patrouilleur maître-chien reçoit une indemnité compensatoire pour l'hébergement, l'entretien, la garde et la surveillance du chien en dehors des heures régulières de travail, équivalente à 3% du salaire de l'agent 1^{re} classe, payée en versements égaux à chaque mois.
 - d) La Ville assume la garde du chien pendant les vacances annuelles pour un maximum de quatre semaines complètes par année. La Ville assume aussi la garde du chien pendant la prise des congés sociaux prévus à la convention collective du membre, si le policier en fait la demande.

- e) Dans les cas où le maître-chien doit, après autorisation de son supérieur, se rendre avec son chien pour des soins hospitaliers, la Ville remet en temps au maître-chien :
 - i) Lorsque le maître-chien est en congé, 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-chien est en devoir, 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-chien est en devoir, 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.

9.8 Autorité fonctionnelle

Il est reconnu à ces maîtres-chiens l'autorité fonctionnelle associée à leur expertise.

9.9 Statut de patrouilleur maître-chien

Le statut de patrouilleur maître-chien est conditionnel au suivi de la formation requise, à la réussite de cette formation et au maintien de l'expertise requise; à défaut, le service peut mettre fin à son mandat et sélectionner un autre candidat.

9.10 Cessation des activités

La Ville pourra, suite à un avis de trois (3) mois à la Fraternité, arrêter définitivement l'utilisation des chiens à l'intérieur du Service de police ou en réduire le nombre. Si la Ville en réduit le nombre, elle procède par ancienneté inversée.

9.11 Entente de garde de chien

- a) Le maître-chien qui assume la garde d'un autre animal (propriété de la Ville) que le sien, reçoit une prime dont le montant est établi en divisant la prime mensuelle (article 9.8 c) par le nombre de jours

compris dans le mois concerné et en multipliant ensuite ce montant par le nombre de jours où le policier a eu la garde de ce chien durant ledit mois.

- b) Il est entendu qu'une telle garde doit être préalablement autorisée par la Ville dans le cadre des modalités définies au présent article.

9.12 Formation

La Ville fournit aux patrouilleurs maîtres-chiens la formation de base nécessaire qui est obligatoire. Cette formation sera offerte par le Service de police de la Ville de Montréal ou l'École nationale de police selon les disponibilités des cours offerts ou par tout autre organisme compétent. Le candidat s'engage à suivre la formation qui sera choisie par la Ville aux dates désignées.

9.13 Uniforme

La Ville fournit au policier maître-chien les mêmes équipements que ceux prévus à la présente convention collective, cependant, le directeur peut décider d'un modèle d'uniforme adapté aux maîtres-chiens et fournir des équipements supplémentaires requis par leur spécialité.

- 10.1 Annuellement, le SPVG peut mettre sur pied de nouveaux projets spéciaux en affectant prioritairement des policiers réguliers qui eux peuvent être remplacés numériquement par des policiers temporaires et/ou reconduire des projets déjà existants.
- 10.2 L'effectif maximum de policiers temporaires qui pourront être utilisés en lien avec les projets spéciaux énumérés ci-dessous est le suivant :

EFFECTIF MAXIMUM

• Patrouille Parcs	8
• Patrouille Vélo	6
• Patrouille Pédestre	4
• Coordination de projets spéciaux d'été (sergent)	1
• Antigang	7
• ERM :	
- Outaouais	3
- Groupe intégré à la lutte au proxénétisme	2
• Accès :	
- Alcool	2
- Tabac	2

- 10.3 Les horaires et conditions de travail applicables aux policiers affectés aux projets spéciaux décrits à 10.2 sont précisés à l'article 10.8.
- 10.4 Le SPVG pourra également utiliser l'équivalent de six (6) temporaires / année pour mettre sur pied de nouveaux projets spéciaux ou pallier à des surcroûts de travail en sus des projets décrits à 10.2.
- 10.5 Lors de la mise sur pied d'un nouveau projet spécial, le SPVG devra utiliser un horaire déjà existant à la convention collective ou convenir d'un nouvel horaire avec la Fraternité. À défaut d'entente, le projet spécial débutera avec l'horaire établi par le SPVG et la Fraternité pourra soumettre le litige à la médiation préarbitrale.
- 10.6 La Ville pourra également participer à des missions internationales en y affectant des policiers réguliers qui pourront être remplacés numériquement par des policiers temporaires. Le nombre de ressources affectées sera déterminé par le SPVG en fonction des besoins exprimés par

la GRC, des besoins du Service ainsi que de l'intérêt manifesté par les policiers. Les engagements des policiers temporaires qui sont rendus nécessaires par les missions internationales sont exclus des temporaires prévus à 10.2 et 10.4.

10.7 Dans le but de stabiliser l'effectif des équipes de la gendarmerie et du Bureau des enquêtes criminelles, le SPVG verra à conserver à la date de signature de la convention collective dix (10) statuts réguliers en sus de sa structure répartie comme suit sept (7) sergents-détectives et trois (3) agents. Ces postes seront abolis par attrition advenant la terminaison d'un projet spécial faute de financement et ce, proportionnellement au nombre de ressources engagées dans le projet.

10.8 Horaire de travail

a) Patrouille des pistes cyclables

Horaire de travail

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1	Jour	Jour	Soir	Soir	Soir		
Sem 2					Soir	Soir	Soir
Sem 3	Soir			Jour	Jour	Jour	
Sem 4		Soir	Soir	Soir			Jour
Sem 5	Jour	Jour	Jour			Jour	Jour

Légende
Relève de jour : 7 h à 16 h
Relève de soir : 12 h à 21 h
Cycle de 5 semaines

b) Patrouille des parcs

Horaire de travail

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1				Soir	Soir	Soir	Soir
Sem 2			Soir	Soir	Soir	Soir	
Sem 3				Soir	Soir	Soir	Soir
Sem 4			Soir	Soir	Soir	Soir	
Sem 5			Soir	Soir	Soir	Soir	Soir
Sem 6			Soir	Soir	Soir	Soir	
Sem 7				Soir	Soir	Soir	Soir
Sem 8			Soir	Soir	Soir	Soir	
Sem 9			Soir	Soir	Soir	Soir	Soir
Sem 10			Soir	Soir	Soir	Soir	

Légende
Relève de soir : 17 h à 2 h
Cycle de 10 semaines

c) Patrouille pédestre

Horaire de travail pour projet à 2 agents

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 2		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 3		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 4			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 5		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	

Légende
Relève de jour : 8 h à 17 h
Cycle de 5 semaines

Horaire de travail pour projet à 4 agents

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1			Soir	Soir	Soir	Soir	
Sem 2		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 3		Soir	Soir	Soir	Soir		
Sem 4			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 5		Soir	Soir	Soir	Soir	Soir	
Sem 6		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 7			Soir	Soir	Soir	Soir	
Sem 8		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 9		Soir	Soir	Soir	Soir		
Sem 10			Jour	Jour	Jour	Jour	

Légende
Relève de jour : 8 h à 17 h
Relève de soir : 11 h à 20 h
Cycle de 10 semaines

- d) La période de repas est de quarante-cinq (45) minutes. Le directeur ou son représentant autorisé détermine si le policier doit prendre sa période de repas au poste ou à l'extérieur.
- e) Congés :
- Chacun des policiers pourra bénéficier d'une (1) semaine de vacances consécutive (du dimanche au samedi) par bloc de soixante (60) jours de travail. De plus, les policiers pourront bénéficier de tous congés confondus, à la discrétion de l'officier responsable du projet. Cependant, un (1) policier à la fois pourra s'absenter aux fins de vacances et le choix sera fait par ordre d'ancienneté. La journée de congé équivaut à neuf (9) heures.
- f) Les policiers réguliers affectés à ces projets retourneront à leur poste d'origine à la fin du terme pour lequel ils ont été désignés.

10.9 Modalités d'affectation aux projets Pistes cyclables, Parcs, Pédestre, Accès

- a) Annuellement, le SPVG verra à identifier le nombre de ressources affectées à ces projets spéciaux.
- b) Une fois les besoins identifiés par le Service, ils seront affichés pendant une période de dix (10) jours ouvrables.
- c) Les policiers intéressés par une affectation devront soumettre leur intérêt conformément aux directives contenues à l'affichage.
- d) Les affectations seront offertes par ordre d'ancienneté ou de durée de Service décroissante aux policiers qui ont manifesté leurs intérêts sous réserve de ce qui suit :
 - i) Les affectations sont offertes en alternance de manière à favoriser le plus grand nombre de policiers intéressés pour la durée de la convention collective.
 - ii) À l'exception du projet Accès, l'affectation est pour une durée d'une saison seulement pour la patrouille des parcs, la patrouille pédestre et la patrouille à vélo, à moins qu'aucun policier moins ancien ne signifie d'intérêt lors d'un second affichage ou qu'un plus ancien qui n'a jamais été affecté signifie un intérêt.

10.10 Horaires de travail

- a) Antigang

Horaire de travail

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 2			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 3		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 4		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 5			Soir	Soir	Soir	Soir	
Sem 6		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 7			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 8		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 9			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 10		Soir	Soir	Soir	Soir	Soir	

Légende
Relève de jour : Entrée : 7 h à 8 h - Sortie : 16 h à 17 h
Relève de soir : Entrée : 15 h - Sortie : 24 h
Cycle de 10 semaines

b) Escouade régionale mixte : Outaouais

Horaire de travail

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 2		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 3		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 4			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 5		Jour	Jour	Jour	Jour		

Légende
Relève de jour : Entrée : 7 h à 8 h Sortie: 16 h à 17 h
Cycle de 5 semaines

c) ACCES (Action concertée pour contrer l'économie souterraine)

Horaire de travail

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Sem 1		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 2			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 3		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 4		Jour	Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 5			Soir	Soir	Soir	Soir	
Sem 6		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 7			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 8		Jour	Jour	Jour	Jour		
Sem 9			Jour	Jour	Jour	Jour	
Sem 10		Soir	Soir	Soir	Soir	Soir	

Légende

Relève de jour :

Entrée : 7 h à 8 h - Sortie : 16 h à 17 h

Relève de soir :

Entrée : 13 h à 14 h - Sortie : 22 h à 23 h

Cycle de 10 semaines

11.1 Les policiers spécialisés, regroupés sous l'appellation de « Groupe d'intervention », seront à la disposition du personnel opérationnel pour intervenir en soutien lors de situations dangereuses.

11.2 Mode de fonctionnement :

- a) Le groupe d'intervention sera composé d'un minimum de dix (10) agents et de deux (2) sergents ordinairement affectés à des postes réguliers (patrouille ou autres) à plein temps à l'intérieur du SPVG.
- b) Lors d'un évènement demandant leur intervention, l'officier responsable du groupe d'intervention ou son remplaçant détermine le nombre ainsi que le ou les policiers à faire entrer en fonction. Les policiers du groupe d'intervention devront toujours travailler en équipe de deux (2) policiers minimum. Le remplaçant du policier du groupe d'intervention qui est temporairement détaché de son affectation est remplacé en temps supplémentaire selon les modalités prévues à l'article 13.
- c) Ceux qui sont rappelés et qui ne sont pas sur leur quart de travail régulier sont rémunérés au taux de temps supplémentaire avec un minimum de quatre (4) heures.
- d) Lorsqu'ils agissent à titre de policiers du groupe d'intervention, ils remplissent les tâches prévues à la description de tâches des policiers du groupe d'intervention.

11.3 Sélection

- a) Le choix des policiers du groupe d'intervention se fait selon les modalités de la procédure de mutation prévue à la présente convention collective. L'avis d'affichage inclura la description de fonctions d'un policier du groupe d'intervention et le comité de sélection prévu pourra, après entente entre les parties, s'adjoindre un ou des spécialistes afin d'évaluer les candidats au poste de policier du groupe d'intervention.

- b) L'ensemble des policiers couverts par l'unité d'accréditation peut déposer leur candidature pour le groupe d'intervention, sauf les policiers œuvrant dans les spécialités suivantes :
- Division des enquêtes criminelles.
 - Maîtres-chiens.
- c) Les parties conviennent que les exigences suivantes devront être comprises dans le processus de sélection des policiers du groupe d'intervention:
- Tests physiques
 - Tests médicaux par le médecin de la Ville, le coût sera défrayé par la Ville
 - Tests psychométriques
 - Mise en situation structurée par le personnel de l'École nationale de police du Québec ou par le Service de police reconnu pour dispenser la formation
 - Entrevue
- d) Les étapes du processus de sélection sont toutes éliminatoires, c'est-à-dire que les candidats doivent réussir chacune des étapes pour se qualifier à l'étape suivante.

Le processus de sélection est valide pour une période de vingt-quatre (24) mois. Le SPVG pourra combler les postes de groupe d'intervention laissés vacants, à même la liste d'admissibilité du dit poste.

11.4 Exigences

Les exigences requises pour postuler comme policiers du groupe d'intervention sont :

- Posséder six (6) années d'expérience comme policier au sein du service et être policier régulier au moment de l'affichage.
- Détenir le grade d'agent ou de sergent.

- Demeurer dans la ville de Gatineau ou à un maximum de quarante (40) minutes de route du quartier général situé dans le secteur Gatineau afin de pouvoir intervenir promptement.

11.5 Durée

Bien que les parties conviennent de leur intention de tirer profit d'un lien de longue durée entre les policiers du groupe d'intervention et le SPVG, ce dernier ou tout policier du groupe peut toutefois mettre fin à l'entente sur avis écrit de trente (30) jours de calendrier.

Le SPVG peut mettre fin en tout temps et sur-le-champ au contrat d'un policier du groupe d'intervention. Il doit l'aviser par écrit et lui en donner les motifs. Les raisons invoquées doivent être basées sur un comportement et/ou une attitude jugée inacceptable pour un policier du groupe d'intervention, en rapport avec le travail, le comportement et/ou une attitude observée dans l'exécution de ses tâches de policier du groupe d'intervention.

11.6 Cessation des activités

Le SPVG pourra, suite à un avis de trois (3) mois à la Fraternité, dissoudre le groupe d'intervention ou en réduire le nombre minimum. Si le SPVG en réduit le nombre, elle procède par ancienneté inversée.

11.7 Équipements

Le SPVG met à la disposition des policiers du groupe d'intervention des vêtements et des équipements d'intervention tactique adéquats et équilibrés qui seront utilisés sur une base individuelle et/ou sur une base commune.

Les équipements de base sont :

- Uniforme adapté
- Bottine adaptée
- Veste anti-balles niveau tactique
- Ensemble de camouflage GI
- Imperméable adapté
- Casque anti-balles

11.8 Formation

- a) Le SPVG fournit aux policiers du groupe d'intervention la formation nécessaire de base, cette dernière étant obligatoire. Cette formation sera offerte par le Service de police de la Ville de Montréal ou l'École nationale de police du Québec selon les disponibilités des cours offerts. Le candidat s'engage à suivre la formation qui sera choisie par le SPVG aux dates désignées.
- b) Le statut de policier du groupe d'intervention est conditionnel au suivi de la formation requise, à la réussite de cette formation et au maintien de l'expertise requise.
- c) Le SPVG assurera une formation de base aux policiers dudit groupe, ainsi que des sessions de perfectionnement annuel. Les policiers seront détachés de leur affectation régulière pendant ces formations ou sessions de perfectionnement.
De plus, le SPVG assurera annuellement aux policiers dudit groupe 25 sessions de perfectionnement, incluant le tir, les qualifications et le conditionnement physique, mais excluant le camp de GI et la formation de base, en découlant.
- d) Les déplacements occasionnés par la formation sont remboursés selon la politique en vigueur à la Ville.

11.9 Forme physique

Les policiers du groupe d'intervention doivent se requalifier à tous les vingt-quatre (24) mois avec le test physique imposé aux nouveaux policiers pour l'admission audit groupe. En cas d'échec, le policier aura un maximum de deux mois pour se reprendre et un maximum de deux (2) essais. Il est de la responsabilité de chaque policier de se maintenir dans une forme physique conforme. Pour la liste de candidats non sélectionnés (article 11.3), le SPVG pourra, après douze (12) mois, demander une évaluation physique s'il le juge nécessaire.

11.10 Disponibilité

- Chaque policier du groupe d'intervention se verra fournir un téléavertisseur et/ou un téléphone cellulaire. Il devra, dans la mesure du possible, avoir cet appareil avec lui en tout temps. Cependant, il ne sera pas soumis régulièrement à des périodes de disponibilité obligatoire avec tout ce que cela comporte.

- Sauf en cas d'urgence, les policiers du groupe d'intervention reçoivent un préavis de vingt-quatre (24) heures avant leur mise en disponibilité.
- Lorsque le SPVG désirera maintenir des policiers en disponibilité obligatoire, il lui versera une allocation équivalente à une (1) heure de salaire pour chaque quatre (4) heures de disponibilité.
- Pendant cette disponibilité, les policiers devront demeurer dans les limites de la ville de Gatineau (ou à l'intérieur d'un temps de réponse maximal de 40 minutes vers le QG de la police de Gatineau dans le secteur Gatineau) et s'abstenir de consommer de l'alcool ou des médicaments pouvant amoindrir leurs réflexes.

11.11 Vacances annuelles

Les vacances des policiers du groupe d'intervention sont prises à même les quantums prévus sur leur équipe respective.

12.1 La Ville peut embaucher un policier temporaire dans les seules circonstances suivantes :

- a) Pour le remplacement d'un policier régulier ou à l'essai qui est affecté à une école de formation policière reconnue à titre d'instructeur ou d'administrateur, et ce, pour le terme de l'affectation;
- b) Pour le remplacement d'un policier régulier qui est en invalidité pour une période minimale de deux (2) semaines, pour le terme de son invalidité, et dans tous les cas pour la période maximale prévue aux régimes d'assurances collectives;
- c) Pour le remplacement d'un policier régulier en congé sans solde ou en congé autofinancé, pour le terme dudit congé;
- d) Pour le remplacement d'une policière régulière en congé de maternité, parental ou d'adoption ou un policier en congé de paternité, parental ou d'adoption selon les dispositions de la présente convention collective, pour le terme dudit congé;
- e) Pour le remplacement d'une policière régulière en retrait préventif pour cause de grossesse, pour le terme dudit retrait;
- f) Lors de la mise sur pied d'un projet spécial, de la participation à une mission étrangère et/ou pour pallier à un surcroît de travail conformément à l'article 10.
- g) Pour le remplacement d'un policier régulier appelé à occuper une fonction syndicale.
- h) Pour le remplacement d'un policier régulier en suspension ou en retrait administratif.

12.2 Les remplacements prévus ci-haut doivent s'effectuer à l'une ou l'autre des équipes de la gendarmerie à laquelle est affecté le policier régulier remplacé. Dans le cas où le policier régulier à être remplacé serait affecté à une division autre que la patrouille, il doit être remplacé à cette division

par un autre policier régulier de la gendarmerie; par la suite, le policier temporaire remplace le policier régulier de la gendarmerie.

12.3 Le policier temporaire n'a pas droit aux bénéfices de la présente convention collective, sauf en ce qui a trait aux dispositions énumérées ci-dessous :

Article 4 :	Définition des termes
Article 5 :	Prérogatives syndicales (article 5.8 seulement)
Article 7 :	Heures de travail
Article 8 :	Horaire de travail
Article 13 :	Travail supplémentaire
Article 14 :	Temps à la Cour
Article 15 :	Vacances annuelles
Article 16 :	Congés fériés
Article 17 :	Congés sociaux (seuls les articles 17.1 c), d), e) h) et 17.6)
Article 27 :	Formation et perfectionnement
Article 30 :	Procédure de règlement des griefs (pour les articles énumérés au présent article)
Article 31 :	Mesures disciplinaires et dossiers
Article 32 :	Protection des policiers
Article 34 :	Accident de travail
Article 35 :	Identification
Article 36 :	Conditions particulières de travail
Article 37 :	Entretien des véhicules et équipements
Article 40 :	Régime de retraite (adhésion selon la Loi)
Article 41 :	Assurances collectives
Article 42 :	Régime de remplacement du salaire
Article 43 :	Salaire et classification
Article 44 :	Allocations de déboursés
Article 45 :	Jour de paie
Article 46 :	Uniformes et équipements
Article 47 :	Durée de la convention collective et a droit à toutes les annexes, relatives à son statut.

12.4 Le policier temporaire voit son service accumulé en heures effectivement travaillées au sens de l'article 4.27.

12.5 Lorsqu'un policier temporaire est embauché par la Ville, il est alors rémunéré à la septième (7) classe salariale. Par la suite, à chaque fois qu'un policier temporaire cumule 1904,2 heures (1904,2, 3808,4, etc.) il passe alors à la classe salariale suivante, telle qu'établie à l'article 43.2 de la présente convention.

Malgré le premier alinéa, un policier qui lors de son premier engagement au SPVG possède des expériences de travail à titre de policier dans un autre service de police reconnu peut demander que ces expériences soient considérées dans la détermination du salaire d'embauche. Les expériences sont comptabilisées en mois complet de service et le salaire déterminé en fonction de la classification prévue à 43.2. Les périodes de stages, les heures supplémentaires et les banques d'heures payées sont exclues de cette reconnaissance d'expérience.

La reconnaissance des expériences antérieures a de l'effet que sur le salaire du policier, l'accès à la liste d'admissibilité en vertu de l'article 24.9 ainsi que sur le prérequis de six (6) ans prévu à l'article 25.4 c). Malgré ce qui précède, pour être considéré en promotion et/ou mutation, tout candidat devra compter un minimum d'une (1) année d'ancienneté au sein du Service de police de Gatineau.

12.6 Changement de statut

a) Policier sans interruption de service :

Lorsque la Ville nomme un policier temporaire ou à l'essai « policier régulier », sa date d'embauche est considérée comme étant sa date d'ancienneté et son rang d'ancienneté est fonction de son matricule.

b) Policier avec interruption de service :

Lorsque la Ville nomme un policier temporaire ou à l'essai « policier régulier », sa date d'ancienneté est alors établie en divisant par (1904,2) le nombre d'heures régulières effectivement travaillées au SPVG, mais son rang d'ancienneté est fonction de son matricule.

12.7 Droit de rappel et priorité d'embauche

- a) La priorité de rappel et d'utilisation des policiers temporaires est déterminée en fonction du plus grand nombre d'heures effectivement travaillées.
- b) Les postes de policiers réguliers sont offerts en priorité aux policiers temporaires en fonction du numéro matricule qui leur est attribué à l'embauche. Cependant, le policier qui a eu une interruption de service et qui a refusé un rappel est écarté en faveur des policiers dont le matricule est postérieur au sien et qui ont

accumulé un plus grand nombre d'heures effectivement travaillées que lui au SPVG.

- c) Au terme de la période de probation, lorsque la Ville nomme un policier temporaire ou à l'essai « policier régulier », le policier devenu régulier voit son ancienneté déterminée en vertu de l'article 12.6.
 - e) Le policier en probation et/ou temporaire qui est inactif pour un délai de dix-huit (18) mois voit son lien d'emploi avec la Ville rompu.
- 12.8 En surplus des policiers temporaires prévus aux paragraphes précédents et malgré l'article 12.1 et les dispositions de l'article 10, la Ville peut embaucher pour la période du 15 mai au 15 septembre, un maximum de 15 policiers temporaires qui doivent être affectés à l'une ou l'autre des équipes de la gendarmerie. Pas plus qu'un total de trois (3) policiers temporaires prévus au présent paragraphe ne sera affecté en même temps sur une même équipe de patrouille.

La Ville favorisera l'intégration des nouveaux policiers par une période d'induction pour laquelle les policiers seront intégrés aux équipes de la gendarmerie sans toutefois compter dans les minimums d'effectifs.

- 13.1 a) Tout travail exécuté en sus des heures régulières d'une journée de travail est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi (150%).

Malgré ce qui précède, le jour de Noël et le Jour de l'an, le temps supplémentaire est rémunéré au taux de deux cents pour cent (200 %) pour les relèves effectuées à l'intérieur de ces journées.

- b) Tous les policiers ont le choix d'être payés ou de recevoir l'équivalent de 150 % de temps supplémentaire en accumulant des heures de congé.
- 13.2 Le taux du temps supplémentaire ne s'applique qu'après la fin des heures régulières de travail. Il sera rémunéré selon le tableau suivant:

- 1 à 15 minutes: aucune rémunération
- 16 à 30 minutes: 1/2 heure
- 31 à 60 minutes: 1 heure
- 61 à 75 minutes: 1 heure et 15
- 76 à 90 minutes: 1 heure et 30
- 91 à 105 minutes: 1 heure et 45
- 106 à 120 minutes: 2 heures

Et ainsi de suite pour les autres périodes.

- 13.3 La Ville ne peut réduire les heures de la semaine ou de la journée régulière de travail d'un policier en raison de l'accomplissement de travail supplémentaire.

- 13.4 Rappel au travail :

- a) Tout policier rappelé en service, en dehors de ses heures régulières de travail, pour effectuer un travail supplémentaire, est rémunéré au taux prévu à l'article 13.1, et ce, avec un minimum de quatre (4) heures. Ce travail effectué, il peut retourner chez lui. Cependant, s'il est rappelé à l'intérieur de la même période de quatre (4) heures, ce nouveau rappel est considéré comme la continuation du rappel précédent.

- b) Si un rappel au travail survient durant la période précédant immédiatement le début de la journée régulière de travail, le minimum de quatre (4) heures ne s'applique que si ce rappel débute plus d'une heure avant le commencement du quart normal du policier rappelé. Par contre, si le rappel débute à l'intérieur de la période d'une heure précédant le commencement du quart normal de ce policier, ce travail sera rémunéré au taux prévu à l'article 13.1 pour la période de temps comprise entre son arrivée au poste et le début de son quart de travail.

Aux fins d'application des dispositions du présent article, la période de rappel débute au moment où le policier se rapporte à son poste d'affectation.

- c) Les paragraphes a) et b) s'appliquent aussi aux policiers convoqués pour toute cause, par le directeur du SPVG ou un de ses représentants, ainsi que devant une autorité disciplinaire et déontologique comme accusé ou à titre de témoin.

- 13.5 Malgré ce qui précède, il est toujours loisible au directeur du SPVG ou à son représentant de rappeler ou de retenir normalement en devoir un employé en tout temps pour une période n'excédant pas un maximum de neuf (9) heures à l'exception toutefois des cas d'urgente nécessité. Ceci n'a pas pour but d'empêcher un policier d'accepter de faire du travail supplémentaire durant ses congés hebdomadaires ou ses vacances annuelles. Ce travail supplémentaire est rémunéré au taux de salaire prévu à l'article 13.1. Il est entendu que l'employé ne sera pas obligé d'effectuer plus de dix-huit (18) heures de travail de suite, sauf en cas d'urgente nécessité.

À la suite d'un quart régulier de douze (12) heures, un maximum de six (6) heures en temps supplémentaire sera permis.

- 13.6 Le policier contraint d'effectuer plus de dix-sept (17) heures de travail continu ou plus de 17 heures cumulées sur une période de 24 heures devra jouir d'une période de repos d'au moins sept (7) heures avant son retour au travail. Cette disposition ne s'applique pas au temps à la Cour.

De plus, le policier qui jouit du paragraphe précédent ne peut par la suite invoquer une perte de temps supplémentaire en raison de l'application de l'article 13.6.

13.7 La Ville accorde quarante-cinq (45) minutes de temps de repas à tout policier qui effectue quatre (4) heures consécutives ou plus de travail en temps supplémentaire dans une journée étant entendu que cette disposition s'applique par bloc de huit (8) heures de travail en temps supplémentaire. Si le policier n'a pas l'occasion de prendre son temps de repas durant cette période, il recevra l'équivalent du salaire au taux du temps supplémentaire à titre de remplacement. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au temps supplémentaire effectué à la Cour.

Exemple :

- de quatre à huit heures de temps supplémentaire: 45 minutes;
- plus de huit heures de temps supplémentaire: 90 minutes;
- plus de seize heures de temps supplémentaire: 135 minutes.

13.8 Les heures de travail en temps supplémentaire seront réparties aussi équitablement que possible. Sur demande de la FPPG le Service transmet le bilan des heures effectuées en temps supplémentaire.

13.9 À l'occasion des événements spéciaux commandés où le temps supplémentaire est planifié à l'avance, il sera offert prioritairement aux policiers de ou des sections en charge de l'évènement et, par la suite, à l'ensemble des policiers réguliers et réparti le plus équitablement possible.

13.10 Sous réserve des cas prévus spécifiquement à la présente convention, les employés ne sont pas tenus de demeurer à la disposition de la direction.

Dans tous les cas où le directeur désire les rappeler pour un travail supplémentaire, il les convoque au poste de police.

13.11 La Ville ne peut utiliser le temps supplémentaire de façon déraisonnable et pour combler un manque de personnel. Les policiers pourront refuser de faire du temps supplémentaire s'ils ont accompli neuf (9) heures de travail supplémentaires ou plus durant leur bloc d'assignation.

13.12 Les heures excédant les heures prévues à la semaine régulière de travail (dimanche au samedi) consacrées à des activités de formation incluant le temps d'étude et de travaux ainsi que le temps transport sont rémunérées au taux horaire et demi (150 %).

13.13 Banque de temps remis

Tout policier peut accumuler, dans une banque de temps remis un maximum annuel de cent vingt (120) heures régulières. Cette banque est non renouvelable, monnayable en tout temps et payable au 31 décembre de l'année courante au taux horaire régulier du moment où il a été effectué.

13.14 Lors d'évènements spéciaux, lorsqu'un policier est appelé à se rendre dans un poste de police autre que son poste habituel en dehors de son quart de travail régulier, il est rémunéré au taux du temps supplémentaire suivant le barème suivant, pour l'aller et pour le retour :

Aylmer à Buckingham : 45 min

Aylmer à Gatineau : 30 min

Aylmer à Hull : 15 min

Hull à Buckingham ; 30 min

Hull à Gatineau : 15 min

Hull à Aylmer : 15 min

Gatineau à Buckingham : 30 min

Gatineau à Hull : 15 min

Gatineau à Aylmer : 30 min

Buckingham à Gatineau : 30 min

Buckingham à Hull : 30 min

Buckingham à Aylmer : 45 min

- 14.1 Tout policier appelé en dehors de ses heures régulières de travail à témoigner devant une Cour de justice, une Commission d'enquête, l'enquêteur en déontologie, le comité de déontologie, un tribunal administratif ou toute autre Commission gouvernementale ou à se rendre à un autre endroit, soit pour le compte de la Ville, soit par le fait de l'exercice normal de ses fonctions comme policier, et à comparaître sur instruction du directeur de police, a droit à une rémunération suivant le tarif établi pour le travail supplémentaire avec un minimum de quatre (4) heures. Ce minimum de quatre (4) heures ne s'applique pas s'il y a continuité de travail avant ou après les heures régulières du policier. Dans ces cas, seul le temps effectivement travaillé sera rémunéré.
- 14.2 Tout policier requis de comparaître devant une Cour de justice, une Commission d'enquête, l'enquêteur en déontologie, le comité de déontologie, un tribunal administratif ou toute autre Commission gouvernementale, le jour de son congé pour attester des faits découlant de l'exercice de ses fonctions, a le droit de faire changer son congé et s'il ne le fait pas, il est payé suivant le tarif établi pour le travail supplémentaire, avec un minimum de quatre (4) heures.
- 14.3 a) Tout policier requis de comparaître devant une Cour de justice, une Commission d'enquête, l'enquêteur en déontologie, le Comité de déontologie, un tribunal administratif ou toute autre Commission gouvernementale durant ses vacances annuelles, pour attester des faits découlant de l'exercice de ses fonctions doit, dès qu'il reçoit son avis de Cour, aviser par écrit l'officier responsable de sa division qu'il doit se présenter à la Cour durant sa période de vacances annuelles. Si le policier n'informe pas son officier, il sera rémunéré en vertu de l'article 14.1.
- b) Lorsqu'un policier mentionné ci-haut a avisé par écrit son officier responsable de sa division qu'il a reçu un avis de Cour de justice, une Commission d'enquête, l'enquêteur en déontologie, le Comité de déontologie, un tribunal administratif ou toute autre Commission gouvernementale alors qu'il est en vacances annuelles et que sa demande de remise a été refusée, a le droit d'être payé au taux du temps supplémentaire, avec un minimum de quatre (4) heures, pour le temps passé à la Cour, et en plus, il a droit à une journée de vacances qui est ajoutée à la fin de ses vacances.

Cependant, cette journée de vacances peut être ajournée et prise à un autre temps avec l'accord du responsable de division ou son représentant autorisé.

- c) Le policier appelé à témoigner devant une Cour de justice, une Commission d'enquête, l'enquêteur en déontologie, le Comité de déontologie, un tribunal administratif ou toute autre Commission gouvernementale, soit pour le compte de la Ville, soit pour le fait de l'exercice normal de ses fonctions comme policier, le jour de son congé hebdomadaire ou annuel devra être avisé au moins seize (16) heures à l'avance de l'annulation de ladite cause à la Cour; à défaut, la Ville paiera au policier une indemnité égale à trois (3) heures de salaire au taux du temps supplémentaire.
 - d) Aux fins du temps à la Cour, l'employé absent en maladie professionnelle, en accident de travail, en maladie ou en accident, en congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption, mais qui peut se rendre à la Cour est considéré comme étant assigné à son horaire normal et habituel de travail.
- 14.4 L'ex-policier appelé à témoigner devant une Cour de justice pour une cause découlant de l'exercice de ses fonctions de policier a droit à une indemnité égale à 4 heures du salaire régulier en vigueur au moment où il doit rendre témoignage selon la classification qu'il détenait au moment où il a quitté le service. Il a droit aux frais de déplacement et de séjour prévus à la présente convention. Une déduction doit être faite de tout salaire reçu d'un autre employeur pour le temps où sa présence est ainsi requise.
- 14.5 Dans les cas prévus aux articles 14.1 à 14.3, le policier peut faire modifier son horaire régulier si l'audition doit durer plus de cinq (5) jours consécutifs, selon ce qui est prévu à l'article 27.3, en faisant les adaptations nécessaires.

15.1 Tout policier a droit sans égard à la durée de sa journée régulière de travail au quantum de vacances suivant à compter du 1^{er} mai 2012.

Années de service	
a) S'il a moins d'un (1) an de service au 1 ^{er} mai de chaque année	1 jour/mois
b) S'il a un (1) an de service	10 jours
c) S'il a deux (2) ans de service	15 jours
d) S'il a sept (7) ans de service	20 jours
e) S'il a quinze (15) ans de service	25 jours
f) S'il a vingt-trois (23) ans de service ou plus	27 jours
g) S'il a vingt-cinq (25) ans de service ou plus	30 jours

15.2 Tout policier qui n'a pas complété le nombre d'années de service requis pour passer d'un quantum de vacances à un quantum supérieur, voit son nombre de jours de vacances augmenté au nouveau quantum lequel est alors réduit proportionnellement à ses mois de service pour toute année non complétée, selon la modalité suivante: 0,4 journée par mois de service non complété pour atteindre le nouveau quantum maximum de 5 jours ouvrables. *Avec un maximum de 10 jours.

- 15.3 a) La période de service continu donnant droit à de telles vacances, s'établit du premier (1^{er}) mai d'une année au trente (30) avril de l'année subséquente.
- b) Aucune absence par maladie ou par accident subit à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions ne constitue une interruption de service quant à la computation des vacances. Cependant, en aucun cas un employé ne peut recevoir, au cours d'une même année, une rémunération excédant cinquante-deux (52) semaines de salaire de la part de l'employeur ou en vertu d'un programme

d'indemnisation. De plus, un employé cesse d'accumuler des vacances après une absence de cinquante-deux (52) semaines consécutives.

Malgré l'article 15.12, il peut prendre les vacances non prises avant son départ, plus celles accumulées la première année de son absence, dans les 24 mois suivant son retour au travail.

- c) Les quantums de congés prévus à l'article 8 sont exprimés en termes de pourcentage. Le produit de ce pourcentage doit être arrondi à l'unité immédiatement supérieure lorsque le niveau d'effectif génère une fraction.
- 15.4 a) Le choix de la date précise des vacances se fait au sein d'une même section ou sous-section, par ordre d'ancienneté entre le 15 mars et le 30 avril. Au 1er mai de chaque année, la Ville établit des périodes de vacances en tenant compte du choix de l'employé et des exigences du service et la liste en est alors affichée dans les sections ou divisions concernées, le 15 mai.

Les vacances doivent être prises entre le 1^{er} mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante.

Le policier a le droit de prendre ses vacances annuelles en une (1), deux (2) ou trois (3) séquences. Il doit faire son premier choix de la façon usuelle (par ordre d'ancienneté) et ses choix subséquents (par ordre d'ancienneté) dès que tous les autres membres de sa section ou de sa sous-section auront complété leurs choix respectifs.

- b) Les policiers qui ont droit à trois (3) semaines de vacances pourront prendre deux (2) semaines consécutives lors de leur premier choix et une (1) ou deux (2) semaines consécutives lors de leur second et troisième choix. Ceux qui ont droit à quatre (4) semaines pourront prendre deux (2) semaines consécutives lors de leur premier choix et une (1) ou deux (2) semaines consécutives lors de leur second et troisième choix.
- c) Les policiers qui ont droit à cinq (5) semaines pourront prendre trois (3) semaines consécutives lors de leur premier choix et une (1) ou deux (2) semaines consécutives lors de leur second et troisième choix.

- d) Les policiers qui ont droit à six (6) semaines pourront prendre trois (3) semaines consécutives lors de leur premier choix et une (1) semaine, deux (2) semaines consécutives ou trois (3) semaines consécutives lors de leur second et troisième choix.
- 15.5 Malgré l'article 15.4 a), durant la période du choix de vacances annuelles, un policier affecté à une autre section/division dû à un remplacement temporaire prévisible choisira sa période de vacances annuelles dans la section/division où il est temporairement affecté pour la période.
- Tout policier promu, muté, transféré ou rétrogradé après avoir choisi ses vacances conserve son choix. S'il décide de changer sa période de vacances, il doit respecter les quantums prévus.
- S'il n'a pas fait son choix avant son transfert, il choisit dans la section où il retourne, sans affecter le choix des policiers ayant déjà effectué leur choix.
- 15.6 La période de vacances inclut les congés hebdomadaires. Aux fins de cet article, une semaine de vacances équivaut à une semaine complète, soit du lundi au dimanche. Les semaines de vacances auront priorité sur les journées excédentaires et les congés fériés lors du choix des vacances, soit entre le 15 mars et le 30 avril. Hors de cette période, les journées de congé résiduelles sont accordées, après l'accord du supérieur, selon l'ordre de priorité d'entrée des demandes. Les congés résiduels pourront être pris en fraction d'heures, en heures ou en heures consécutives. Lorsqu'un bloc de vacances annuelles se libère, il sera offert par ancienneté à l'ensemble des policiers de l'équipe.
- 15.7 Pendant la période du choix de la période précise de vacances annuelles selon l'article 15.4 a), le policier doit formuler son choix de vacances lorsque requis par son supérieur en dedans de 48 heures, autrement le policier perd son choix.
- 15.8 Le policier qui a négligé d'exprimer le choix de sa date de vacances avant le 30 avril doit prendre ses vacances dans les périodes disponibles compte tenu du choix des autres employés et des exigences du service.
- 15.9 Lorsque plusieurs policiers ayant la même date d'ancienneté au SPVG ont à faire la demande pour leur choix de dates de vacances, la sélection se fait chaque année à tour de rôle, en suivant l'ordre existant.

15.10 Si pour une raison ou une autre, un employé quitte le service de la Ville, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.

15.11 a) L'employé victime d'une lésion professionnelle et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure, convenue entre lui et le directeur ou son représentant autorisé.

Sauf si cette absence dure une année ou plus, en pareil cas un maximum de cinquante-deux (52) semaines lui seront payées.

b) Le policier affecté par le décès d'une personne nommée aux paragraphes c) ou d) de l'article 17.1, peut, s'il le désire, sur avis à cet effet, ajourner les jours de vacances non consommés à une date ultérieure qui peut être convenue entre lui et son supérieur immédiat.

Le policier pourra alors faire valoir ses droits en vertu des dispositions applicables de la convention collective.

d) Le policier victime d'un accident ou d'une maladie ou devant recevoir une intervention médicale, le rendant invalide pour une période minimale de trois (3) jours après le début de sa période de vacances peut, sur présentation d'un certificat médical attestant de la situation ajourner les jours de vacances non consommés à une date ultérieure qui peut être convenu entre lui et son supérieur immédiat.

Le policier pourra alors faire valoir ses droits en vertu de l'application de la présente convention collective.

15.12 Advenant qu'un policier n'ait pas pris ses vacances entre le 1^{er} mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante, il est de la responsabilité du policier d'utiliser ses vacances avant l'échéance des périodes de référence. Le policier peut transférer ses jours de vacances inutilisés à l'année suivante. Cependant, ce transfert s'effectue selon les modalités ci-dessous :

a) Un policier ne pourra transférer des journées de vacances au-delà de 50 % de son quantum de vacances annuelles.

- Exemple : si le policier a droit à un quantum de 4 semaines de vacances annuelles, il peut seulement transférer 2 semaines; soit l'atteinte du maximum de 50 % de 4 semaines.
 - Exemple : si le policier a droit à un quantum de 6 semaines de vacances annuelles, il peut seulement transférer 3 semaines; soit l'atteinte du maximum de 50 % de 6 semaines.
- b) Pour des circonstances exceptionnelles et imprévues, le directeur du Service des ressources humaines peut autoriser un transfert supérieur à celui de l'alinéa précédent.

16.1 a) Pour tenir lieu de congés fériés, le policier a droit à compter du 1^{er} janvier de chaque année à un crédit de 13 jours fériés de 8 heures reconnus ci-dessous et d'un nombre d'heures de congés mobiles totalisant :

- 123 heures pour les policiers de l'ex-ville de Gatineau, de l'ex-ville d'Aylmer et de tous les nouveaux policiers embauchés après le 1^{er} janvier 2002, soit 104 heures de congés fériés et 19 heures de congés mobiles ;
- 126 heures pour les policiers de l'ex-ville de Hull, soit 104 heures de congés fériés et 22 heures de congés mobiles.

b) Le policier pour lequel l'horaire a varié de façon permanente au cours des douze (12) mois suivant le 1^{er} janvier, voit son crédit ajusté au prorata du temps travaillé en semaines complétées sur l'horaire donnant droit aux congés fériés et mobiles.

Dans l'éventualité où le solde de la banque visé au présent article serait insuffisant pour couvrir la déduction, les heures seront prises dans une autre banque, au choix du policier.

Le policier temporaire embauché en cours d'année se voit accorder un crédit proportionnel à son service prévu pour ladite année (1/52^e par nombre de semaines complétées).

c) Les jours fériés reconnus par la convention sont les suivants :

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le Vendredi Saint;
- Le Jour de Pâques;
- Le lundi de Pâques;
- La journée nationale des patriotes;
- La Fête nationale du Québec;
- Le Jour du Canada;
- Le 1^{er} lundi d'août;
- La fête du Travail;

- L'Action de grâce;
 - Le Jour de Noël;
 - Le lendemain du Jour de Noël;
- d) Les congés civiques proclamés par Son Honneur le Maire, si la Ville ne fait pas travailler ses employés ces jours-là.
- e) De plus, la Ville accordera à ses policiers tout autre congé que pourrait décréter un gouvernement supérieur.
- 16.2 a) Pour le policier affecté à l'horaire gendarmerie et à l'équipe multidisciplinaire, les jours fériés sont convertis en heures, soit le quantum octroyé en vertu des dispositions de l'article 16.1 a). Ce policier voit sa banque débitée du nombre d'heures prévues à sa journée régulière de travail lorsqu'il bénéficie d'un congé, ou du nombre d'heures effectivement prises durant la journée. Il en est de même pour les sergents-détectives affectés aux équipes de la gendarmerie.
- b) Pour tous les policiers des sections ou divisions autres que celles énumérées précédemment, ils doivent prendre le congé férié lorsqu'il survient. Le policier qui doit travailler en temps supplémentaire ou qui est en congé hebdomadaire lors d'un congé férié jouit d'une remise de temps. Il se constitue une banque de congés fériés. Tout congé férié pris par un policier, équivaut alors à une journée normale de travail du policier selon son horaire de travail. Cependant, la banque d'heures est débitée du nombre d'heures effectivement prises dans une journée de travail.
- c) Lorsqu'un des congés fériés prévus ci-haut survient alors que le policier est en absence maladie de courte durée, selon les dispositions prévues aux régimes d'assurances collectives en vigueur, ce dernier ne perd pas son congé, lequel demeure accumulé à la banque prévue au paragraphe précédent.
- d) Cependant, dans le cas où un congé férié surviendrait un jour où le policier est en congé sans solde, en absence pour maladie long terme, en accident de travail ou en congé non autorisé, il perd alors ce congé.
- 16.3 Les congés fériés, ci-dessus mentionnés, peuvent être pris avant ou après les congés hebdomadaires avec accord du directeur ou de son représentant autorisé. Ces jours sont accordés sur demande faite quarante-

huit (48) heures à l'avance en tenant compte du maximum autorisé de policiers qui peuvent être en congé dans les sections. Cependant, le directeur ou son représentant autorisé pourra autoriser un plus grand nombre de congés selon la disponibilité du personnel.

- 16.4 Si, pour une raison ou pour une autre, le policier quitte le service, il a le droit, à son départ, au prorata des jours fériés survenus depuis le début de l'année. La banque de congé fériés et de congés mobiles non utilisée au 31 décembre d'une année est au choix du policier transférée dans la banque préretraite ou payée au 31 janvier de l'année suivante au taux de l'année précédente.
- 16.5 a) Le policier de la gendarmerie qui travaille le 25 décembre et/ou le 1^{er} janvier, sur son horaire régulier est rémunéré au taux de 200 %. Dans l'éventualité où un policier de la gendarmerie se voit dans l'obligation de travailler le jour de Noël et le Jour de l'an, l'option lui sera accordée (par ancienneté) de choisir l'une ou l'autre des fêtes comme congé qu'il devra compenser par l'utilisation de sa banque de congés fériés. Dans un tel cas, le policier exerçant son option sera remplacé selon les modalités des articles 13 et 26.3.
- b) Le policier devra remplir son permis d'absence (congé férié) et le soumettre avant le 1^{er} décembre.

Dans l'éventualité où la banque de congés fériés du policier n'est pas suffisante pour combler le temps de congé demandé, les heures fériées requises pour accorder le congé seront débitées de sa banque de l'année subséquente.

17.1 Tout policier régi par la présente convention pourra s'absenter de son travail sans diminution de salaire, dans le cas suivant :

ÉVÈNEMENTS	<u>Horaire 4 - 3</u>	<u>Autres</u>
Durée d'une journée régulière	8,75, 9 et 12 heures	8 heures
a) Lors de son mariage	4 jours ouvrables	5 jours ouvrables
b) Lors du mariage de son enfant, d'un frère ou d'une sœur	1 jour ouvrable	1 jour ouvrable
c) Lors du décès de son conjoint, de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur	4 jours ouvrables	5 jours ouvrables
d) Lors du décès d'un beau-père ou d'une belle-mère	3 jours ouvrables	3 jours ouvrables
e) Lors du décès des grands-parents d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une bru, d'un gendre, d'un petit enfant, d'un oncle, d'une tante (propre et par alliance)	Jour des funérailles à condition qu'il y assiste	Jour des funérailles à condition qu'il y assiste
f) Lors du baptême d'un enfant ou lors de la collation de grade collégial ou universitaire d'un fils, d'une fille ou du conjoint et de l'employé	Le jour de l'évènement	Le jour de l'évènement

- g) Dans tous les cas de décès d'une personne mentionnée aux paragraphes c) et d) qui précèdent, lorsque la personne décédée est incinérée et que l'inhumation des cendres a lieu à une date ultérieure, la journée de l'inhumation est accordée lorsqu'elle coïncide avec une journée ouvrable si le maximum de jours accordés n'est pas atteint. Une preuve à cet effet devra être fournie sur demande.

- h) Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, un policier peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du policier. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant au domicile familial. Le policier doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible. Toutefois, le policier ou la policière qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.
- 17.2 Dans tous les cas ci-haut mentionnés, l'employé avise son supérieur immédiat avant son départ.
- 17.3 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de vacances ou de congés, sauf si expressément prévu à la présente convention collective.
- 17.4 Lorsque le décès d'une personne visée par l'article 17.1 de la présente convention survient et que les cérémonies funéraires se déroulent à plus de 200 kilomètres du quartier général de la police de la Ville de Gatineau, le policier aura droit à une journée de congé additionnelle.
- Dans tous les cas, le policier devra produire sur demande la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de l'absence.
- 17.5 Lors de son mariage, le policier aura droit, avec la permission du directeur ou son représentant autorisé, de prendre une (1) semaine de ses vacances annuelles ou le nombre de jours de vacances accumulés dans le cas d'un employé ayant moins d'un (1) an de service continu.
- 17.6 Le policier concerné par l'un ou l'autre des événements mentionnés à l'article 17.1 obtient à sa demande un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) jours ouvrables.

- 18.1 La Ville ne peut rétrograder ou congédier une policière, lui refuser une promotion ou exercer à son endroit quelque discrimination pour cause de grossesse, de maternité ou d'allaitement.
- 18.2 La policière enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement d'une durée maximale de 20 semaines à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. Au même moment, elle indique aussi la date prévue de son retour au travail. La Ville peut faire vérifier le certificat de la policière par son médecin.
- 18.3 La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la policière. Cependant, ledit congé ne peut débuter avant la 16^e semaine précédant la date prévue d'accouchement. Par ailleurs, la policière doit retourner au travail au plus tard vingt (20) semaines après la naissance de son enfant ou au plus tard douze (12) semaines après une interruption de grossesse. Toutefois, si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, la policière a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de vingt (20) semaines continues à compter de la semaine de l'évènement.
- Malgré ce qui précède, la policière peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Elle doit présenter un certificat médical si un tel retour est dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement.
- 18.4 Durant sa grossesse, la policière peut s'absenter du travail le temps nécessaire pour subir des examens médicaux afférents à sa grossesse, le tout sans perte de traitement. La policière avise son supérieur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter. Pour bénéficier du présent article, la policière doit fournir à la Ville, sur demande, une attestation de visite médicale aux fins de grossesse.
- 18.5 Si la policière enceinte est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé, en dehors du congé de maternité, parental ou d'adoption offert à la présente convention collective, elle peut bénéficier des dispositions du congé du régime de remplacement du salaire et autres avantages sociaux selon le régime applicable. La Ville peut faire vérifier le certificat médical et la condition médicale de la policière par son médecin.

18.6 Sur présentation d'un certificat médical attestant que les conditions de travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou à cause de son état de grossesse, pour elle-même, le SPVG, lorsque possible, affectera la policière à une autre fonction ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Le certificat médical et la condition médicale de la policière peuvent être vérifiés par le médecin de la Ville. Les dispositions de la réaffectation et du retrait préventif sont celles prévues aux différentes lois en vigueur à ce sujet. L'horaire de réaffectation de la policière sera son horaire d'origine si celui-ci est compatible au certificat médical. Dans l'éventualité où la réaffectation occasionne une modification d'horaire, le SPVG déterminera un horaire 4/3 sur une amplitude de semaine s'étendant du lundi au vendredi. Si le certificat médical de retrait préventif prévoit une réduction des heures de la semaine de travail, cette réduction sera répartie également sur tous les jours de la semaine de travail.

18.7 a) Pendant son congé de maternité, la policière conserve ses droits et privilèges et accumule son ancienneté. Cependant, la policière ne peut bénéficier des jours de fête chômés et payés durant cette absence.

Cependant, pour la policière qui bénéficie d'une banque de congés fériés et mobiles, il sera déduit de cette banque des heures selon une formule au prorata en fonction de la proportion de la durée dudit congé en semaine complète sur l'année complète.

Exemple : $(5 \text{ semaines de congé de maternité} / 52 \text{ semaines}) \times 104 \text{ heures} = 10 \text{ heures de déduites}$.

Dans l'éventualité où le solde de la banque de fériés serait insuffisant pour couvrir la déduction, les heures seront prises dans une autre banque, au choix de la policière.

b) Afin de conserver ses droits relatifs aux couvertures d'assurance et sa participation au régime de retraite, la policière en congé de maternité devra, au cours de son congé de maternité, défrayer les primes selon le partage des coûts prévus dans l'entente qui sera signée en vertu des dispositions des assurances collectives et sur le régime de retraite.

18.8 a) La policière qui, durant son congé de maternité, a droit à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, peut bénéficier de prestations supplémentaires de la Ville. Elle doit, pour ce faire, adresser une demande à cet effet au Service des ressources

humaines, trois (3) semaines avant qu'elle ne commence à recevoir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

- b) Sur présentation de son premier talon de chèque du Régime québécois d'assurance parentale ainsi que des talons subséquents, si nécessaire, au Service des ressources humaines, la Ville verse à la policière la différence entre 93% du salaire hebdomadaire brut de cette policière et le montant brut qu'elle reçoit du Régime québécois d'assurance parentale, et ce, pour une période maximale de vingt (20) semaines. Cependant, la combinaison des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du supplément versé par la Ville en vertu du présent paragraphe ne doit pas faire en sorte que la policière reçoive plus de 93 % de son salaire brut hebdomadaire.

18.9 La policière qui accouche et dont l'enfant est hospitalisé, a droit à un congé de maternité discontinu après entente avec la Ville. Dans un tel cas, elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter à une date ultérieure en tenant compte des besoins de l'enfant. Pour la policière qui a droit aux dispositions de l'article 18.8, le paiement des prestations supplémentaires de la Ville est conditionnel au paiement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

18.10 À la fin du congé de maternité, la Ville doit réintégrer la policière au poste qu'elle occupait au moment de son départ avec tous les droits, avantages et bénéfices sauf si expressément prévus.

Cependant, la policière peut être réintégrée à un autre poste qu'elle aurait obtenu à sa demande durant son congé, à la condition qu'elle ait postulé pour ledit poste suivant la procédure prévue et qu'elle ait obtenu le poste.

Enfin, advenant le cas où le poste qu'elle occupait avant son congé de maternité soit aboli suite à une réforme administrative, le SPVG peut affecter la policière à un autre poste, le tout avec les droits et avantages qu'elle avait avant de quitter pour son congé de maternité.

18.11 La Ville ne remboursera pas à la policière les sommes qui pourraient lui être exigées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, lorsque le revenu de la policière excède les maximums autorisés dans le cadre de cette législation.

- 18.12 La policière qui ne se présente pas au travail, sans raisons valables, à la date de retour fixée dans l'avis donné à la Ville, est présumée avoir démissionnée.
- 18.13 Si la Ville accorde à une autre catégorie d'employés, des droits plus avantageux que ceux prévus au présent article, les policières régies par la présente convention collective bénéficieront automatiquement de ces mêmes droits et avantages et les dispositions du présent article seront modifiées en conséquence.

Congé de paternité

18.14 Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance. Le congé de paternité est accordé après qu'un avis écrit d'au moins trois (3) semaines, indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, a été donné à la Ville.

- 18.15 a) Pendant son congé de paternité, le policier conserve ses droits et privilèges et accumule son ancienneté. Cependant, le policier ne peut bénéficier des jours de fête chômés et payés durant cette absence.

Cependant, pour le policier qui bénéficie d'une banque de congés fériés et mobiles, il sera déduit de cette banque des heures selon une formule au prorata en fonction de la proportion de la durée dudit congé en semaine complète sur l'année complète.

Exemple : $(3 \text{ semaines de congé de paternité} / 52 \text{ semaines}) \times 104 \text{ heures} = 6 \text{ heures de déduites}$.

Dans l'éventualité où le solde de la banque de fériés serait insuffisant pour couvrir la déduction, les heures seront prises dans une autre banque, au choix du policier.

- b) Afin de conserver ses droits relatifs aux couvertures d'assurance et sa participation au régime de retraite, le salarié en congé de paternité doit, au cours de son congé de paternité, défrayer les primes selon le partage des coûts prévus dans l'entente sur les assurances collectives et sur le régime de retraite.

18.16 Le salarié dont l'enfant est hospitalisé peut fractionner en semaines son congé de paternité après entente avec la Ville. Dans un tel cas, il peut revenir au travail avant la fin de son congé de paternité et le compléter à une date ultérieure en tenant compte des besoins de l'enfant. Le congé peut également être fractionné, dans le cas de maladie ou de l'accident de l'un des parents si le salarié justifie au moins trois (3) mois de service continu dans la mesure où le salarié rencontre les autres exigences prévues à la Loi sur les normes du travail.

18.17 À la fin du congé de paternité, la Ville doit réintégrer le salarié :

- au poste qu'il occupait au moment de son départ avec tous les droits, avantages et bénéfices sauf si expressément prévu;
- soit à un poste qu'il aurait obtenu à sa demande durant son congé, à la condition qu'il ait postulé pour ledit poste suivant la procédure prévue et qu'il ait obtenu le poste;
- soit à un autre poste, advenant le cas où le poste qu'il occupait avant son congé de paternité soit aboli suite à une réforme administrative. Ainsi, la Ville peut affecter le salarié à un autre poste, le tout avec les droits et avantages qu'il avait avant de quitter pour son congé de paternité.

- 19.1 À la fin de son congé de maternité, la Ville accordera un congé parental sans solde, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines, à la policière qui en fera la demande écrite au moins trois (3) semaines avant le début du dit congé. Lors de sa demande, la policière doit indiquer la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de la policière est requise auprès de l'enfant nouveau-né. Le congé parental de la policière doit prendre fin au plus tard soixante-dix (70) semaines après l'accouchement. Les modalités d'un tel congé seront conformes aux lois en vigueur à ce sujet.
- 19.2 Tout policier dont la conjointe accouche a droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines consécutives, et ce, dans les soixante-dix (70) semaines suivant la date de l'accouchement de sa conjointe. Pour avoir droit à ce congé, le policier avise par écrit au moins trois (3) semaines avant la date prévue de son départ en fournissant un certificat médical attestant la grossesse ou l'accouchement de sa conjointe. Lors de sa demande, le policier doit indiquer la date du début du congé et celle du retour au travail.
- 19.3 Le policier ou la policière peut revenir au travail plus tôt qu'à la date indiquée lors de sa demande de congé, à la condition d'en avoir avisé par écrit la Ville trois (3) semaines à l'avance.
- 19.4 La policière ou le policier qui ne se présente pas au travail, sans raisons valables, à la date de retour fixée dans l'avis donné à la Ville, est présumé avoir démissionné.
- 19.5 a) Pendant son congé parental, la policière ou le policier n'accumule plus les bénéfices prévus à la présente convention. Cependant, elle ou il continue d'accumuler son ancienneté.

De plus, pour la policière ou le policier qui bénéficie d'une banque de congés fériés et mobiles, il sera déduit de cette banque des heures selon une formule au prorata en fonction de la proportion de la durée dudit congé en semaine complète sur l'année complète.

Exemple : (50 semaines de congé parental / 52 semaines) X 104 heures = 100 heures de déduites.

Dans l'éventualité où le solde de la banque de fériés serait insuffisant pour couvrir la déduction, les heures seront prises dans une autre banque, au choix du policier.

- b) Afin de conserver leurs droits relatifs aux couvertures d'assurance et leur participation au régime de retraite, la policière ou le policier en congé parental doit défrayer sa part des primes relatives à ces deux régimes (part policier).
- 19.6 À la fin du congé parental, la Ville doit réintégrer la policière ou le policier au poste qu'il occupait au moment de son départ avec tous les droits, avantages et bénéfices sauf si expressément prévus.

Cependant, la policière ou le policier peut être réintégré à un autre poste qu'il aurait obtenu à sa demande durant son congé, à la condition qu'il ait postulé pour ledit poste suivant la procédure prévue et qu'il ait obtenu le poste.

Enfin, advenant le cas où le poste que la policière ou le policier occupait avant son congé parental soit aboli suite à une réforme administrative, le SPVG peut affecter la policière ou le policier à un autre poste, le tout avec les droits et avantages qu'il avait avant de quitter pour son congé parental.

- 19.7 Si la Ville accorde à une autre catégorie d'employés, des droits plus avantageux que ceux prévus au présent article, les policiers régis par la présente convention collective bénéficieront automatiquement de ces mêmes droits et avantages et les dispositions du présent article seront modifiées en conséquence.

- 20.1 La policière ou le policier qui adopte un enfant a droit à un congé d'adoption d'un maximum de cinquante-deux (52) semaines sans solde.
- 20.2 Le congé d'adoption débute le jour où l'enfant est pris en charge par sa famille adoptive ou le jour où le policier quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Le congé d'adoption doit se terminer au plus tard soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.
- 20.3 Pour avoir droit au congé d'adoption, le policier doit aviser par écrit au moins trois (3) semaines avant la date prévue de son départ en fournissant les documents attestant l'acte d'adoption. Le policier indique sur son avis la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du policier est requise auprès de l'enfant nouvellement adopté.
- 20.4 a) Pendant son congé d'adoption, la policière ou le policier n'accumule plus les bénéfices prévus à la présente convention. Cependant, elle ou il continue d'accumuler son ancienneté.

De plus, pour la policière ou le policier qui bénéficie d'une banque de congés fériés et mobiles, il sera déduit de cette banque des heures selon une formule au prorata en fonction de la proportion de la durée dudit congé en semaine complète sur l'année complète.

Exemple : (50 semaines de congé parental / 52 semaines) X 104 heures = 100 heures de déduites.

Dans l'éventualité où le solde de la banque de fériés serait insuffisant pour couvrir la déduction, les heures seront prises dans une autre banque, au choix du policier.

- b) Afin de conserver leurs droits relatifs aux couvertures d'assurance et leur participation au régime de retraite, la policière ou le policier en congé d'adoption doit défrayer sa part des primes relatives à ces deux régimes (part policier).

20.5 La policière ou le policier peut revenir au travail plus tôt qu'à la date indiquée lors de sa demande de congé à la condition d'en avoir avisé par écrit la Ville trois (3) semaines à l'avance.

20.6 À la fin du congé d'adoption, la Ville doit réintégrer la policière ou le policier au poste qu'il occupait au moment de son départ avec tous les droits, avantages et bénéfices sauf si expressément prévu.

Cependant, la policière ou le policier peut être réintégré à un autre poste qu'il aurait obtenu à sa demande durant son congé, à la condition qu'il ait postulé pour ledit poste suivant la procédure prévue et qu'il ait obtenu le poste.

Enfin, advenant le cas où le poste que la policière ou le policier occupait avant son congé d'adoption soit aboli suite à une réforme administrative, le SPVG peut affecter la policière ou le policier à un autre poste, le tout avec les droits et avantages qu'il avait avant de quitter pour son congé d'adoption.

20.7 La policière ou le policier qui ne se présente pas au travail, sans raisons valables, à la date de retour fixée dans l'avis donné à la Ville, est présumé avoir démissionné.

- 21.1 Tout policier régulier a la possibilité de prendre un congé sans solde d'un minimum de deux (2) mois et d'un maximum d'un (1) an, et ce, selon les dispositions qui suivent.
- 21.2 À la date de la demande, le policier doit avoir complété au moins soixante (60) mois de service consécutifs pour la Ville, excluant les absences dépassant trois (3) mois consécutifs pour maladie, congé de maternité, accident de travail et maladie professionnelle, congé pour occuper un poste syndical.
- 21.3 La demande de congé sans solde doit être faite par écrit au directeur du service concerné et du Service des ressources humaines au moins six (6) semaines avant la date prévue du début du congé. Par ailleurs, la Ville doit donner sa réponse au policier trois (3) semaines suivant la date de la demande. Cependant les délais pour l'approbation par les autorités municipales ne sont pas inclus.
- 21.4 Le policier conserve tous les droits et privilèges acquis (incluant son ancienneté) au moment de son départ. Cependant tous les congés, bénéfiques, droits et privilèges prévus à la présente convention (incluant l'ancienneté), cessent de s'accumuler à compter de la première journée de son congé sans solde. Pendant le congé sans solde, le policier n'a pas droit aux dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait aux dispositions du présent article. Cependant, s'il désire maintenir ses avantages sociaux (assurance groupe et régime de retraite), le policier doit payer la totalité des primes (policier et Ville). Malgré ce qui précède le policier doit obligatoirement maintenir la couverture d'assurance maladie pour toute la durée du congé sans solde. Au retour du congé sans solde la Ville doit réintégrer le policier :
- soit au poste qu'il détenait au moment de son départ s'il existe
- ou
- soit à un poste qu'il a obtenu par mutation ou promotion durant son congé, auquel cas le nouveau salaire et les conditions de travail applicables lui seront octroyés à son retour.
- ou

- soit à un poste conforme à ses qualifications advenant que le poste qu'il détenait avant son départ ait été aboli.
- 21.5 Si le policier désire revenir au travail avant l'expiration de son congé sans solde, il doit en informer par écrit le directeur du SPVG au moins quinze (15) jours avant la date de son retour.
- 21.6 Le policier qui bénéficie d'un congé sans solde de moins d'une année peut demander la prolongation dudit congé jusqu'au maximum permis dans le présent article. Pour ce faire, il doit présenter une demande écrite au directeur du service, avec copie au directeur du Service des ressources humaines, quarante (40) jours avant la date de fin de son congé sans solde initial. La Ville doit donner sa réponse au policier trente (30) jours suivant la date de la demande.
- 21.7 Tous les congés sans solde doivent être approuvés au préalable par le directeur du SPVG et le directeur des ressources humaines.
- 21.8 Le policier qui a bénéficié d'un congé sans solde, ne peut faire une nouvelle demande avant soixante (60) mois de service continu.
- 21.9 La Ville n'accordera pas le congé sans solde si ledit congé convoité entre en conflit direct avec le travail normal du policier, lequel prendra un engagement dans ce sens.
- 21.10 La Ville peut limiter l'accès à ce type de congé en fonction des besoins du service.

22.1 Le congé autofinancé vise à permettre à un policier régulier de voir son traitement étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé avec traitement.

Aux fins d'application du congé autofinancé, les parties conviennent de ce qui suit :

- a) Pour être admissible au congé autofinancé tout policier régulier doit avoir complété un minimum de quarante-huit (48) mois de service à la Ville, excluant les absences dépassant trois (3) mois consécutifs pour maladie, congé de maternité, accident de travail et congé pour un poste syndical.
- b) La Ville accorde le congé autofinancé sur demande écrite faite à la direction des ressources humaines. Les modalités du congé sont prévues à l'annexe « G ».
- c) La Ville limite à un total de dix (10) le nombre de policiers en même temps en congé autofinancé, selon la distribution suivante:
 - cinq (5) à la Division gendarmerie ;
 - deux (2) à la Division enquêtes ;
 - trois (3) dans les autres divisions du Service de police, avec un maximum de un (1) par centre de responsabilité.

et ce, selon le principe d'ancienneté au sein d'une même division.

L'ancienneté est appréciée au moment de la signature du contrat.

22.2 Modalités de prestation du congé autofinancé

	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75.00%	83.40%	87.50%	90.00%
7 mois	70.80%	80.53%	85.40%	88.32%
8 mois	66.66%	77.76%	83.32%	86.60%
9 mois	*****	75.00%	81.25%	85.00%
10 mois	*****	72.20%	79.15%	83.32%
11 mois	*****	69.40%	77.07%	81.66%
12 mois	*****	66.66%	75.00%	80.00%

22.3 La Ville et le policier régulier signent le contrat prévu à l'annexe « G » des présentes.

22.4 Il est entendu par les parties que les modalités prévues au contrat sont sujettes à l'approbation par les différents ministères du Revenu.

22.5 À moins d'extension prévue au contrat, le congé autofinancé peut s'appliquer uniquement selon la période dudit contrat et la durée du congé autofinancé déterminée au tableau ci-dessus ainsi que selon les pourcentages du traitement versé au cours du contrat.

22.6 Au retour du congé autofinancé la Ville doit réintégrer le policier :

- soit au poste qu'il détenait au moment de son départ s'il existe
ou
- soit à un poste qu'il a obtenu par mutation ou promotion durant son congé, auquel cas le nouveau salaire et les conditions de travail applicables lui seront octroyés à son retour.
ou
- soit à un poste conforme à ses qualifications advenant que le poste qu'il détenait avant son départ ait été aboli.

- 23.1 Le policier pourra se constituer une banque de préretraite maximale de 52 semaines.

- 24.1 Lorsque la Ville décide de créer un nouveau poste ou décide de combler un poste définitivement vacant, tout policier du même niveau hiérarchique pourra poser sa candidature. La Ville peut cependant décider d'abolir et/ou de modifier un poste dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la vacance, sauf disposition au contraire dans la présente convention. Le SPVG fera parvenir à la FPPG son intention d'abolition du poste dans le délai précité.
- 24.2 Le processus de mutation doit être annoncé trente (30) jours à l'avance sur les tableaux d'affichage prévus à cet effet. Les policiers intéressés doivent poser leur candidature par écrit à l'intérieur des trente (30) jours.
- 24.3 Seuls les policiers ayant six (6) ans d'ancienneté et plus peuvent se porter candidat lors de la constitution d'une liste d'admissibilité pour mutation.
- 24.4 Tout policier désirant être muté doit en faire la demande par écrit au directeur du SPVG. Le directeur n'est pas tenu de procéder à ladite mutation, sauf dans les cas d'un poste vacant ou d'un poste nouvellement créé.
- 24.5 a) Les parties conviennent de constituer un comité d'entrevue structurée tel que défini à l'article des promotions.
- (75 %) des notes sont accordées pour l'entrevue structurée
 - (25 %) des notes sont accordées pour l'ancienneté, tel que défini à l'article 24.15
- b) Une note de passage globale de 60 % sera obligatoire pour être inscrite sur les listes d'admissibilité. Le rang de chaque policier à l'intérieur de la liste d'admissibilité est déterminé par le résultat du processus.
- c) Lors d'une mutation, les policiers sont choisis suivant l'ordre (classement) établi par la liste d'admissibilité et leur affectation se fera dans les plus brefs délais.
- d) Malgré ce qui précède lors de la constitution d'une liste d'admissibilité au poste d'agent à l'accueil, le SPVG dressera une

liste suite à l'affichage en tenant compte d'un seul critère soit l'ancienneté décroissante.

- e) Pour le comblement des postes à l'équipe SIJ une priorité de nomination sera accordée aux policiers SIJ de l'équipe rotative selon l'ancienneté occupationnelle décroissante avant d'avoir recours au processus de mutation ci-haut prévu.
- f) Pour les agents de la Section stupéfiants, le processus de sélection sera fait en plusieurs étapes, et chaque étape sera éliminatoire;
 - Examen médical avec test de dépistage de drogues. Dans l'éventualité où un policier obtient un test positif, le service retirera ce policier automatiquement du processus;
 - Entrevue structurée;
 - Tests psychométriques;
 - Processus d'évaluation par APS (appréciation par simulation).
- g) Malgré 24.5 a) tous les processus de sélection de la Section résolution et actions préventives de quartiers seront complétés par des tests psychométriques qui seront éliminatoires.
- h) Malgré l'article 24.5 a), tous les processus de sélection de la Section communication et médias seront complétés par un examen écrit et une appréciation par simulation.

Tout policier qui cesse d'agir à titre de sergent/agent média est intégré à même une équipe de patrouille de la Division gendarmerie, dans son grade le cas échéant.

24.6 En cas de résultats égaux, le poste sera accordé à celui qui aura le plus d'ancienneté.

24.7 La liste d'admissibilité est élaborée selon les besoins, en tenant compte des postes à combler. Une fois la liste établie, elle demeure en vigueur pour une période de trois (3) ans. La liste est refaite dès qu'elle est vide ou qu'elle est venue à échéance. La liste demeurera valide pour une (1) année supplémentaire pour des fins de remplacements temporaires.

- 24.8 Le refus d'une mutation, suite à son classement sur une liste d'admissibilité, fait en sorte que le policier verra son nom retiré de cette liste pour toute la durée de cette dernière.
- 24.9 Le défaut de demander, le refus d'une mutation ou l'échec à l'entrevue n'affecte en rien le droit d'un policier à toutes demandes futures de mutation.
- 24.10 Dans le cas où suite à l'affichage prévu en 24.2, il n'y aurait aucun policier ou qu'aucun policier n'est devenu admissible suite à un processus de mutation dans un poste d'agent, la Ville procède à un nouvel affichage et tous les policiers réguliers qui n'avaient pas posé leur candidature au premier affichage et les policiers réguliers ayant moins de six (6) ans d'ancienneté peuvent poser leur candidature.

Les candidats qui posent leur candidature sont soumis au processus prévu à l'article 24.5.

- 24.11 Dans le cas où suite à l'affichage prévu en 24.2 et 24.10, il n'y aurait aucun policier ou qu'aucun policier n'est devenu admissible suite à un processus de mutation, la Ville peut combler le poste par le policier de son choix à l'intérieur du service.

Auquel cas le policier ainsi désigné peut décider de retourner à ses anciennes fonctions dès qu'il peut être transféré sans que cela n'ait pour effet d'augmenter les effectifs de policiers réguliers au sein du service de police, auquel cas la Ville doit alors procéder à un nouvel affichage.

Par contre, un policier qui a vu son nom retiré d'une liste d'admissibilité en vertu de l'article 24.8 ne peut être considéré pour la présente situation.

Le policier qui est muté sans en avoir fait expressément la demande est informé, sur demande, des motifs qui justifient cette mutation. Ladite mutation peut faire l'objet d'un grief. Ce policier peut décider de retourner à ses fonctions antérieures trois (3) mois après sa mutation.

S'il s'agit de combler un poste de sergent ou de lieutenant et qu'aucun sergent ou lieutenant n'accepte la mutation, le poste est comblé suivant l'ordre de la liste d'admissibilité prévue à l'article 25.6 a).

- 24.12 Le SPVG remet à la Fraternité, dans les dix (10) jours suivant la fin d'un processus de mutation, une copie de la liste prévue en 24.10.

24.13 Le SPVG utilisera les listes d'admissibilité existantes pour combler temporairement les postes dans les cas d'absence au travail suivants:

- a) de plus de trois (3) semaines;
- b) immédiatement lorsque l'absence nuit au bon fonctionnement des opérations du SPVG.

24.14 Le policier qui obtient une assignation ne peut obtenir une nouvelle affectation temporaire avant que ne se soient écoulés trois (3) mois depuis le début de son assignation. Le policier ne peut occuper qu'une seule assignation à la fois, et ne peut revendiquer une assignation manquée une fois le délai de trois (3) mois complété.

Si un policier accepte une promotion, son nom est rayé des listes d'éligibilité en vue d'obtenir une assignation.

24.15 Pour déterminer l'ancienneté, la distribution des points doit suivre une relation linéaire à raison de deux virgule cinq (2,5) points par année de service à compter de la sixième (6^e) année et ce, tel qu'il est indiqué ci-dessous:

- | | |
|---------------------|---------------------------------------|
| • Cinq (5) ans | Aucun point |
| • Six (6) ans | Deux virgule (2,5) points |
| • Sept (7) ans | Cinq (5) points |
| • Huit (8) ans | Sept virgule cinq (7,5) points |
| • Neuf (9) ans | Dix (10) points |
| • Dix (10) ans | Douze virgule cinq (12,5) points |
| • Onze (11) ans | Quinze (15) points |
| • Douze (12) ans | Dix-sept virgule cinq (17,5) points |
| • Treize (13) ans | Vingt (20) points |
| • Quatorze (14) ans | Vingt-deux virgule cinq (22,5) points |
| • Quinze (15) ans | Vingt-cinq (25) points |

Les fractions d'années sont comptabilisées de façon proportionnelle.

- 25.1 a) Lorsque la Ville décide de créer un nouveau poste d'officier ou de sous-officier le processus de sélection doit débuter dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la création.
- b) Lorsqu'un poste d'officier ou de sous-officier devient définitivement vacant, la Ville dispose d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours pour décider de le maintenir, de le modifier ou de l'abolir, sauf disposition au contraire dans la présente convention. Le cas échéant où la Ville décide de l'abolir, le SPVG fait parvenir à la FPPG son intention d'abolition du poste dans le délai précité. À défaut d'un tel avis, la Ville doit alors procéder à l'affichage auquel cas l'affichage est fait pour une période de trente (30) jours à l'endroit habituel.
- c) Lorsqu'une vacance survient dans un poste d'officier ou de sous-officier et que le SPVG n'a pas encore décidé dans le délai prévu au paragraphe précédent si le poste devait être modifié ou aboli, le SPVG y affectera un policier temporairement jusqu'à l'échéance dudit délai ou, si elle décide de combler le poste, jusqu'à ce qu'il soit comblé, s'il n'y a pas de liste d'éligibilité en vigueur. Advenant l'abolition du poste le policier qui y était temporairement affecté retourne à son poste d'origine.
- 25.2 a) Tout policier régulier couvert par la présente convention collective a le droit de poser sa candidature à l'un des postes d'officiers et de sous-officiers, s'il rencontre les conditions ci-après mentionnées.
- b) Lorsqu'un poste d'officier ou de sous-officier est à pourvoir les dispositions ci-dessous s'appliquent :
- Le poste est offert en premier lieu en mutation;
 - Le poste est offert en promotion selon la procédure prévue au présent article.
- 25.3 a) Les candidatures doivent être soumises par écrit au cours de la période d'affichage conformément au présent article.

- b) Si à l'expiration de la période d'affichage, une ou des candidatures ont été déposées par un ou des policiers, il y aura épreuves et examens afin de vérifier les aptitudes et les qualifications du ou des candidats.
- c) Les policiers peuvent poser leur candidature selon les prérequis suivants :

Au poste de sergent :

- les agents réguliers ayant un minimum de six (6) ans ou plus d'ancienneté;
- les sergents-détectives.

Au poste de sergent-détective :

- les agents réguliers ayant un minimum de six (6) ans ou plus d'ancienneté;
- les sergents.

Au poste de lieutenant :

- les sergents-détectives;
- les sergents;
- les lieutenants-détectives.

Au poste de lieutenant-détective :

- les sergents;
- les lieutenants;
- les sergents-détectives.

25.4 Durant une absence autorisée, un policier peut présenter sa candidature jusqu'à deux (2) jours précédant la date fixée pour un examen dans le cadre d'un processus de promotion.

25.5 Examens et épreuves :

- a) Les examens des processus de promotion sont sous la responsabilité de l'École nationale de police du Québec.
- Les examens du Centre d'appréciation du personnel (CAP) sont administrés et corrigés par l'École nationale de police du Québec qui désigne et forme l'équipe d'évaluateurs requis à cette fin.
 - Les examens définitifs de l'École nationale de police du Québec sont précédés, pour chacun des candidats éligibles auxdits examens, par l'évaluation de la direction.
- b) L'évaluation du SPVG tient compte de l'examen écrit, du CAP de l'ENPQ, et de l'entrevue structurée.
- c) Une fois les examens de l'École nationale de police du Québec complétés, le système de promotion suit la répartition suivante avec un seuil critique (note de passage) de cinquante-cinq pour cent (55%) pour l'ensemble du processus
- i) Examen écrit 25 points;
 - ii) Examen du Centre d'apprentissage du personnel de l'École Nationale de police du Québec: 65 points avec un seuil critique (note de passage) de 39 points;
 - iii) L'entrevue structurée du SPVG : 10 points.
- d) Pour le processus d'entrevue structurée, six (6) policiers syndiqués seront formés afin de participer aux entrevues à titre d'évaluateur.
- L'horaire du policier appelé à agir comme évaluateur sera ajusté en fonction des critères suivants :
 - S'il est en congé : une journée de congé en temps simple lui sera remise.
 - S'il est sur la relève de soir : le policier sera changé de relève.
 - S'il est sur la relève de nuit : le policier ne sera pas sollicité à participer à l'entrevue.

- La journée de travail lors des entrevues sera d'une durée de 9 heures maximum.

- 25.6 a) Les noms des policiers qui ont subi les examens avec succès sont inscrits sur une (1) liste de promotion répartie en deux (2) listes d'admissibilité distinctes dont copies sont transmises à la Fraternité. Une première liste est classée par ancienneté (liste « A »). La deuxième liste (liste «B») est classée en fonction des résultats, suivant l'ordre décroissant de la note obtenue par chaque candidat.

Lorsque la Ville doit combler un poste vacant ou une nouvelle fonction, la première promotion est accordée au policier qui aura le plus d'ancienneté sur la liste « A ». La seconde promotion sera accordée au policier ayant la meilleure note sur la liste « B », et ce, en alternance. Dans le cas de refus, la promotion est offerte au policier suivant sur la même liste, et ce jusqu'à acceptation.

Le policier qui accepte une promotion est retiré automatiquement de l'autre liste.

Le policier qui refuse une promotion quand vient son tour voit son nom rayé de la liste concernée, mais il conserve son rang sur l'autre liste, le cas échéant.

- b) La liste d'admissibilité est élaborée selon les besoins, en tenant compte des postes à combler. Une fois la liste établie, elle demeure en vigueur pour une période de trois (3) ans.

La liste est refaite dès qu'elle est épuisée ou qu'elle est venue à échéance.

Une fois échue, la liste demeure valide, pour une (1) année supplémentaire, que pour des remplacements en fonction supérieure jusqu'au renouvellement de ladite liste.

- c) Si un poste devient vacant avant la mise en vigueur et l'affichage de la nouvelle liste d'admissibilité, le SPVG s'engage à mettre en application la procédure de renouvellement pour les cas de listes épuisées ou inexistantes, afin de combler définitivement le poste vacant. Pendant la période de vacance jusqu'à l'entrée en vigueur et l'affichage de la nouvelle liste d'admissibilité, le SPVG peut

comblé le poste vacant par un employé éligible selon les critères du présent article, le tout par remplacement en fonction supérieure.

- d) Il est entendu que l'appréciation et l'application des listes d'admissibilité sont appréciées au moment de la date effective de la vacance dans un poste à être comblé.
- e) Le SPVG remet à la Fraternité, dans les dix (10) jours suivant la fin d'un processus de promotion, une copie de la liste prévue au paragraphe précédent.

25.7 Tout policier promu doit recevoir le salaire attaché à son nouveau poste à compter de la date de sa promotion.

25.8 Le refus d'une promotion ou le retrait d'une liste d'admissibilité n'affecte en rien le droit d'un policier de soumettre sa candidature pour toutes autres promotions futures.

25.9 Le candidat doit être informé par écrit au moins quinze (15) jours de calendrier à l'avance, de la date, de l'heure et de l'endroit où sont tenus les épreuves et examens. Autant que possible, l'examen a lieu à une date où aucun des policiers ayant posé sa candidature n'est absent pour raison de maladie.

Tout candidat a droit à un repos minimum de deux (2) heures avant la tenue des épreuves des examens. Les examens auront lieu vers les 18 heures.

25.10 Période de révision

- a) Toutes les promotions sont révisées par le SPVG au cours des douze (12) mois suivant leur octroi. La période de révision peut être moindre pour les candidats qui occupent présentement le poste de la fonction convoitée. Cette réduction s'effectue au prorata du temps effectué dans le poste de la fonction convoitée. Cependant, en tout temps, la période de révision doit être d'un minimum de six (6) mois.

Toute période d'absence supérieure à cinq (5) jours consécutifs due à la maladie, un accident, un accident du travail, un retrait préventif pour maternité, un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental, un congé d'adoption, un congé autofinancé, un congé sans solde, un retour progressif ou un retour

en travaux légers suspend la période de révision pour la durée de l'absence.

- b) Au cours d'une révision de promotion, si le SPVG décide de rétrograder un policier, il doit lui transmettre sa décision par écrit. Une copie de cet avis est transmise à la Fraternité. Le policier peut recourir à la procédure de grief et le fardeau de la preuve incombe au SPVG.
 - c) Aux termes de la période de douze (12) mois, si le policier est maintenu dans son nouveau poste, il est réputé satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 25.11
- a) Dans un processus de promotion, suite à un examen, un policier peut demander une révision s'il croit qu'il a subi un préjudice dans la compilation de sa note d'examen. Cependant, cette demande de révision n'est valide que pour le policier qui se retrouve à un maximum de cinq (5) points de la note de passage dudit examen.
 - b) La demande de révision doit être faite par écrit, au directeur du SPVG ou à son représentant autorisé, dans les vingt (20) jours ouvrables de la signification du résultat de l'examen.
 - c) Les frais inhérents à une demande de révision sont répartis comme suit :
 - Si la révision révèle qu'il y a effectivement préjudice, les frais encourus sont entièrement payés par le SPVG.
 - Si la révision révèle qu'il n'y a pas préjudice, les frais encourus sont partagés à parts égales entre les deux parties.

- 26.1 Le policier qui remplit temporairement un poste d'une fonction supérieure à celui qu'il occupe régulièrement a droit au salaire rattaché à cette fonction immédiatement après trente (30) minutes consécutives de travail. Il est rémunéré pour la durée du travail réellement fait avec pour minimum une (1) heure. Le remplacement aux seuls fins de la prise de repas est exclu de l'application de la présente disposition.
- 26.2 Lorsqu'un policier est affecté à un poste d'une fonction supérieure pour une période prévisible de plus de trente (30) jours, il reçoit alors la rémunération du poste ainsi remplacé pour tout congé (fériés, vacances, maladies, congés spéciaux) pris à l'intérieur de la période de remplacement.
- 26.3 Remplacement en fonction supérieure à la gendarmerie :
- 26.3.1 D'un lieutenant gendarmerie :
- 26.3.1.1 Lorsque le titulaire d'un poste de lieutenant gendarmerie est temporairement absent, le remplacement de ce dernier s'effectue suivant les modalités ci-dessous et selon le tableau à l'article 26.6 :
- a) Lorsque le remplacement n'occasionne pas de temps supplémentaire, par un sergent dûment nommé de la relève concernée qui est présent et dont le nom est inscrit à la liste d'admissibilité à la fonction de lieutenant-gendarmerie.
 - b) Lorsqu'aucun sergent inscrit sur la liste d'admissibilité à la fonction de lieutenant gendarmerie n'est présent sur la relève concernée, le remplacement est effectué par un sergent dûment nommé de la relève concernée qui est éligible au poste de lieutenant-gendarmerie selon les critères de l'article 25.3.
- 26.3.1.2 Lorsque les effectifs policiers sont égaux ou inférieurs aux minimums prévus à l'article 8.1.1.12 de la présente convention collective et que le remplacement d'un lieutenant-gendarmerie occasionne du temps supplémentaire, le remplacement est alors assuré de la façon suivante selon l'ordre énuméré :

- a) Par un lieutenant-gendarmerie dûment nommé en devoir sur la relève en fonction en temps supplémentaire.
- b) Par tout lieutenant-gendarmerie dûment nommé en congé.
- c) Lorsqu'aucun lieutenant-gendarmerie dûment nommé n'est disponible selon les dispositions des paragraphes précédents, le remplacement est alors assumé par un sergent dûment nommé de la relève concernée qui est présent et dont le nom est inscrit à la liste d'admissibilité à la fonction de lieutenant-gendarmerie.
- d) Lorsqu'aucun sergent dûment nommé inscrit sur la liste d'admissibilité à la fonction de lieutenant gendarmerie n'est présent sur la relève concernée, le remplacement est effectué par un sergent dûment nommé de la relève concernée qui est éligible au poste de lieutenant-gendarmerie selon les critères de l'article 25.3.
- e) Lorsqu'aucun sergent dûment nommé n'est disponible selon les dispositions des paragraphes c) et d) précédents, le remplacement est alors assumé par tout autre sergent dûment nommé disponible.

26.3 D'un sergent gendarmerie :

26.3.2.1 Lorsque le titulaire d'un poste de sergent gendarmerie est temporairement absent, le remplacement de ce dernier s'effectue suivant les modalités ci-dessous et selon le tableau à l'article 25.3 :

- a) Lorsque le remplacement n'occasionne pas de temps supplémentaire, le remplacement s'effectue par un agent de la relève concernée qui est présent et dont le nom est inscrit à la liste d'admissibilité à la fonction de sergent de gendarmerie.
- b) Lorsqu'aucun agent inscrit sur la liste d'admissibilité à la fonction de sergent-gendarmerie n'est présent sur la relève concernée, le remplacement est effectué par un agent présent sur la relève concernée et qui est éligible au poste de sergent-gendarmerie selon les critères de l'article 25.3.

26.3.2.2 Lorsque les effectifs policiers sont égaux ou inférieurs aux minimums prévus à l'article 8.1.1.12 et que le remplacement d'un sergent-

gendarmerie occasionne du temps supplémentaire, le remplacement est alors assuré de la façon suivante selon l'ordre énuméré :

- a) Par un sergent-gendarmerie dûment nommé en devoir sur la relève en fonction.
- b) Par un sergent-gendarmerie dûment nommé en congé.
- c) Lorsqu'aucun sergent-gendarmerie dûment nommé n'est disponible selon les dispositions des paragraphes précédents, le remplacement est alors assumé par un agent de la relève concernée qui est présent et dont le nom est inscrit à la liste d'admissibilité à la fonction de sergent-gendarmerie.
- d) Lorsqu'aucun agent admissible n'est disponible, le remplacement est effectué par un agent présent sur la relève concernée qui est éligible au poste de sergent-gendarmerie selon les critères prévus à l'article 25.3.

26.4 Les policiers affectés à un poste en fonction supérieure long terme et reconnue par la convention collective (plus de 30 jours consécutifs), sont considérés comme dûment nommés à ce poste. Toutefois, aucun agent ne peut effectuer un poste de fonction supérieure au grade de lieutenant.

26.5 Remplacement en fonction supérieure dans les autres sections et divisions :

Afin de pouvoir combler un poste en fonction supérieure, le policier doit être inscrit sur une liste d'admissibilité en vigueur concernant le grade du titulaire régulier de la fonction supérieure. Lorsque la liste d'admissibilité est épuisée ou inexistante, la fonction est comblée à la discrétion du directeur du SPVG.

26.6 Une fois l'étape de la mutation terminée, lorsque la Ville doit affecter un policier temporairement en fonction supérieure, elle offre le remplacement selon les étapes suivantes :

- Liste d'admissibilité;
- Candidats ayant participé au processus de constitution de la liste d'admissibilité;
- Fonction supérieure à même la Section, à la discrétion du directeur du SPVG.

26.7 Tableau de remplacement en fonction supérieure

FONCTION SUPÉRIEURE

REPLACEMENT TEMPORAIRE - POSTE DE SERGENT ET/OU LIEUTENANT

Situation ne causant aucun T/S à la base	Remplacement temporaire à la fonction de sergent de la gendarmerie:	1) Agent en devoir admissible sur la relève en fonction (inscrit sur la liste de sergent)
		2) Agent en devoir éligible sur la relève en fonction (ayant 4 ans et plus d'ancienneté)
	Remplacement temporaire à la fonction de lieutenant de la gendarmerie:	1) Sergent dûment nommé en devoir admissible sur la relève en fonction (inscrit sur la liste de lieutenant)
		2) Sergent dûment nommé en devoir éligible sur la relève en fonction

Situation causant du T/S à la base	Remplacement temporaire à la fonction de sergent de gendarmerie:	1) Sergent dûment nommé, en devoir sur la relève en fonction
		2) Agent en devoir admissible sur la relève en fonction (inscrit sur la liste de sergent)
		3) Agent en devoir éligible sur la relève en fonction (ayant 4 ans et plus d'ancienneté)
	Remplacement temporaire à la fonction de lieutenant de gendarmerie:	1) Lieutenant dûment nommé, en devoir sur la relève en fonction
		2) Sergent en devoir admissible sur la relève en fonction (inscrit sur la liste de lieutenant)
		3) Sergent en devoir éligible sur la relève en fonction
		4) Tout sergent dûment nommé de la gendarmerie

- 27.1 Annuellement, le SPVG identifie les besoins de formation et communique le consolidé à la FPPG.
- a) Cette pratique permettra aux policiers d'exprimer le désir de participer à la formation planifiée pour leur section respective ou bien celle du SPVG.
 - b) Le policier qui désire s'inscrire à un cours de formation, devra faire parvenir par écrit à son supérieur immédiat son choix de cours dans les délais prescrits par l'affichage.
 - c) La Ville s'engage à répartir la formation le plus équitablement possible selon les besoins de l'organisation.
 - d) Le plan de formation à être dispensé sera discuté avec la Fraternité avant son adoption et toute modification à ce plan sera transmise à la Fraternité.
- 27.2 Tous les policiers, à l'exception de ceux en absence autorisée en vertu de la présente convention collective, devront prendre part à des cours de formation et/ou de pratiques reliés au travail de policier requis par le directeur et dispensés par des moniteurs qualifiés ou autres personnes qualifiées. Les cours de conditionnement physique seront facultatifs et devront être adaptés à l'âge et à la condition physique du policier.
- 27.3
- a) Le policier qui participe à une formation dispensée par un organisme externe ou par des formateurs provenant d'organismes externes voit son horaire modifié pour s'adapter à celui de la formation.
 - b) Les modifications d'horaire qui sont rendues nécessaires s'effectuent de la façon suivante :
 - Le policier voit le nombre d'heures prévues à sa semaine régulière de travail s'étendant du dimanche au samedi appliqué au temps consacré à la formation. Les quarts de travail qui sont prioritairement déplacés sont ceux qui suivent ou précèdent immédiatement les jours de formation.

- Dans l'éventualité ou au terme d'une modification d'horaire, le temps de formation et les activités d'études, de travaux obligatoires et de transport sont d'une durée inférieure aux heures initialement prévues à la semaine régulière de travail, le policier n'est tenu de compenser ces heures que si l'écart est de 4 heures et plus, auquel cas le policier est tenu de compenser l'excédent de quatre (4) heures.
 - Les heures excédentaires, le cas échéant, sont rémunérées selon les dispositions de l'article 13.
- 27.4 a) Le temps d'étude et de travaux obligatoires hors classe ainsi que le temps de transport sont assimilés à du temps consacré à la formation.
- b) Le temps d'étude et de travaux obligatoires reconnu est celui prévu aux syllabus de cours.
- c) Pour les cours universitaires pour lesquels le syllabus ne prévoit pas le temps d'étude et de travaux obligatoires, le SPVG reconnaît 35 % des heures de la durée totale des cours à cette fin.
- d) Le temps de transport reconnu est celui indiqué au site internet du MTQ.
- e) Si pour des circonstances exceptionnelles, le temps consacré aux études, aux travaux obligatoires ou au transport excède le temps prévu, une justification écrite devra être acheminée au supérieur en indiquant les motifs en appui à la réclamation.
- 27.5 Toute formation interne locale supérieure à deux (2) jours est assujettie aux règles de modification d'horaire prévues à 27.3 b).
- 27.6 Les formations locales d'une durée égale ou inférieure à deux (2) jours sont assujetties aux règles de modifications d'horaire ou au paiement des heures au taux du temps supplémentaire si nécessaire, au choix du policier.
- 27.7 En aucun temps, le minimum prévu à l'article 13.4 n'est applicable au temps consacré à la formation, au temps d'étude et de travaux obligatoires ainsi qu'au temps de transport.

27.8 Perfectionnement professionnel :

Le policier qui désire suivre une formation académique pour son propre avancement, soit pour une promotion, soit pour une assignation à une autre fonction dans son grade, doit le faire selon les règles et procédures décrites dans la politique et la directive de développement des compétences en vigueur à la Ville de Gatineau. Pour ce faire, il doit adresser une demande d'approbation de formation académique au Service des ressources humaines. Le remboursement des frais de scolarité est effectué selon les modalités prévues à la politique et la directive de développement des compétences en vigueur à la Ville de Gatineau.

27.9 Tout policier permanent appelé à suivre des cours de perfectionnement situés à l'extérieur des limites de la ville de Gatineau et de la ville d'Ottawa, bénéficiera avant son départ, d'une allocation de cinquante (50,00\$) par semaine de cours.

- 28.1 Les effectifs minimums d'officiers et de sous-officiers devant faire partie du service totalisent quatre-vingt-douze (92) postes toutes sections confondues.

- 29.1 Un comité d'étude établi sous le nom de « Comité des relations de travail » est composé comme suit: trois (3) représentants de la Ville et trois (3) représentants désignés par la Fraternité.
- 29.2 La fonction du comité consiste à discuter de tout problème d'ordre professionnel concernant les conditions de travail et le mode de travail.
- 29.3 Le Comité a un pouvoir de recommandation.
- 29.4 Le Comité a pour fonction également de servir de mécanisme d'information et de consultation afin de promouvoir l'harmonie dans les relations de travail.
- 29.5 Le Comité adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.
- 29.6 Le Comité se réunit aux besoins ou sur demande de l'une ou l'autre des parties.
- 29.7 La Ville s'engage à libérer, sans perte de traitement, les policiers qui siègent sur le comité.

30.1 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et le plus rapidement possible toutes mécontentes ou griefs relatifs à l'application et à l'interprétation de la convention collective pouvant survenir au cours de la durée des présentes, y compris, le renvoi, la suspension et la rétrogradation.

30.2 Tout policier accompagné d'un représentant syndical a le loisir, avant de soumettre un grief de tenter de régler son problème avec le responsable de sa division. À défaut d'entente, la Fraternité peut soumettre le grief en la manière ci-après décrite :

La Fraternité soumet par écrit et transmet par voie électronique au directeur du SPVG et au directeur des ressources humaines, le grief, dans les quarante-cinq (45) jours de l'évènement ou de la connaissance qu'elle aurait pu normalement en avoir. Dans les soixante-douze (72) heures ouvrables qui suivent, la Ville transmet un accusé réception du grief par voie électronique à la FPPG. Le directeur des ressources humaines doit rendre sa décision par écrit dans les trente (30) jours qui suivent la date du grief.

Si la Fraternité n'est pas satisfaite de la réponse du directeur des ressources humaines ou ce dernier n'a pas répondu dans les délais prévus, la Fraternité peut alors référer le cas à l'arbitrage, devant un arbitre unique, en donnant un avis écrit au directeur des ressources humaines, dans les trente (30) jours du dernier délai ci-haut mentionné, en conformité des dispositions de la présente convention collective.

30.3 Malgré ce qui précède, la Ville et la Fraternité peuvent prévoir des rencontres directes entre les parties pour tenter de régler la mécontente ou le grief. Les parties peuvent convenir par écrit de prolonger les délais ci-haut prévus.

À défaut d'entente, les parties peuvent convenir de soumettre le grief au processus de médiation préarbitrale prévu à la lettre d'entente D.3.

30.4 Les délais mentionnés au présent article sont calculés en jour calendrier et sont des délais de déchéance.

- 30.5 Un policier ou un représentant de la Fraternité qui présente un grief ne doit être aucunement importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur. Il en est de même pour le policier intimé devant l'officier responsable de l'éthique professionnelle ou son représentant.
- 30.6 L'arbitre doit procéder à l'audition du grief en toute diligence. Les dispositions de la présente convention collective lient l'arbitre unique et il n'a pas l'autorité pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit à cette convention collective.
- 30.7 Les frais (dépenses et honoraires de l'arbitre) de la procédure d'arbitrage sont partagés à parts égales entre les parties. Chaque partie défraie ses propres dépenses, honoraires et frais.
- 30.8 La décision de l'arbitre unique est finale et exécutoire. Elle lie les deux parties à cette convention de même que les policiers qui y sont assujettis.
- 30.9 L'arbitre de grief a le pouvoir de maintenir, annuler, mitiger toutes mesures disciplinaires imposées par l'employeur ou tout grief qui lui sera soumis.

- 31.1 Le droit de la Ville d'imposer une mesure disciplinaire est prescrit après six (6) mois de la survenance de l'évènement ou de sa connaissance par un officier-cadre. Toute mesure disciplinaire imposée après l'expiration de ce délai est nulle et caduque.
- 31.2 Un policier ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire de quelque nature avant qu'il n'ait été convoqué à comparaître devant l'autorité disciplinaire.

La convocation doit lui être remise par écrit cinq (5) jours ouvrables avant sa comparution. L'heure et la date de ladite comparution doivent être inscrites sur l'avis de convocation, de même que la nature des reproches et les faits essentiels à l'origine de ceux-ci.

Copie de l'avis de convocation doit être transmise dans le même délai à la Fraternité à qui la Ville doit communiquer, en même temps, tous les éléments de preuve dont elle dispose, y compris les éléments disculpatoires et les pièces justificatives, sauf si elle a des raisons valables de ne pas transmettre lesdites pièces.

- 31.3 La Ville doit informer tout policier de son droit de se faire accompagner par un officier de la Fraternité ou un confrère de travail, lorsqu'il est assigné devant le directeur de police, devant l'officier de la discipline ou son représentant.
- 31.4 Avant de transmettre sa recommandation au directeur de police, le ou les officiers responsables du dossier doivent permettre à la Fraternité de faire valoir ses représentations à l'intérieur d'un délai de deux (2) jours ouvrables suivant un avis écrit qui lui est adressé à cette fin.
- 31.5 La décision finale de l'autorité compétente ou du directeur du service, le cas échéant, de même que les motifs justifiant cette décision, doivent être transmis par écrit au salarié concerné et à la Fraternité dans les quinze (15) jours suivant la décision.

La Ville bénéficie d'un délai de soixante (60) jours après la transmission de l'avis prévu à l'article 31.4, afin que le comité exécutif puisse rendre une décision finale, même si ce délai de soixante (60) jours excède celui de six

(6) mois prévu à l'article 31.1, le cas échéant, pourvu qu'il débute avant son expiration.

- 31.6 Sauf la version des faits donnée par le salarié et celle des témoins entendus, rien de ce qui se dit lors de la rencontre disciplinaire ne peut être utilisé ni rapporté en arbitrage, ni aucune discussion ou échange intervenu entre les parties au sujet du dossier au cours du processus disciplinaire.
- 31.7 Avant l'audition du grief en arbitrage, la Ville doit communiquer à la Fraternité tout élément de preuve dont elle dispose et qui n'a pas été transmis à l'occasion de la convocation ou de la rencontre disciplinaire, y compris les pièces justificatives, sauf si elle a des raisons valables de ne pas transmettre lesdites pièces.
- 31.8 Un policier ne peut être contraint par la Ville de témoigner contre lui-même devant un arbitre saisi du grief contestant la mesure disciplinaire qui lui a été imposée, sauf comme dernier témoin en preuve principale.
- 31.9 Tout policier a le droit de prendre connaissance d'une infraction disciplinaire inscrite à son dossier, ainsi que du contenu de son dossier médical, mais doit préalablement prendre rendez-vous. Toute infraction disciplinaire doit être retirée après cinq (5) ans ou deux (2) ans selon le règlement sur les archives de la Sûreté du Québec et des corps de police municipale concernant le personnel policier. Aucune annotation disciplinaire ne peut être invoquée ou autrement servir contre un policier après deux (2) ans de son occurrence.
- 31.10 Une copie de toute annotation disciplinaire qui est versée au dossier d'un policier doit lui être transmise dans les trente (30) jours suivants. Le policier ainsi impliqué aura un délai de trente (30) jours pour se disculper ou pour loger un grief en la manière prévue à cette convention. À défaut de se faire dans les délais prescrits, la plainte sera réputée être fondée aux fins du dossier du policier en cause.
- 31.11 Aucun policier régi par la présente convention collective ne peut être suspendu sans solde à moins d'avoir été reconnu coupable par une Cour de justice ou en vertu du règlement sur la discipline interne des policiers. S'il y a appel de la décision rendue en vertu de ce règlement, le policier ne sera suspendu sans solde qu'après la décision finale.

Les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent dans les cas où il existe des preuves circonstancielles. Le policier peut être suspendu sans

solde seulement dans les cas d'actes criminels graves où les preuves sont irréfutables.

- 31.12 À moins d'une situation d'urgence ou d'une accusation grave, lors de ses jours de congé hebdomadaire et de ses vacances, le policier ne sera pas tenu de se présenter devant le directeur du SPVG ou le représentant de la Ville pour répondre à des accusations logées contre lui.

- 32.1 La Ville assume les frais de défense pleine et entière de tous policiers dans tous les cas où il serait poursuivi en justice ou assigné à comparaître devant un tribunal civil ou criminel ou devant le comité de déontologie policière, une commission d'enquête, un tribunal gouvernemental ou administratif par suite d'actes ou de gestes posés par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions même dans le cas où il serait considéré agissant comme agent de la paix et à l'indemniser de toute condamnation résultant d'un jugement et même dans le cas où, n'étant pas dans ses heures de travail, il interviendrait pour assumer l'application de règlements municipaux et/ou à titre d'agent de la paix.

La Ville assume les frais de défense du policier qui porte en appel ou en demande de révision judiciaire une décision de première instance. Les frais de défense du policier, pour tous autres appels ou demandes de révision lui sont remboursés lorsqu'il a gain de cause.

- 32.2 Tout policier assigné à comparaître ou appelé à se présenter devant l'enquêteur en déontologie, le Comité de déontologie ou devant toutes autres instances prévues par la loi de la déontologie policière a droit à une représentation pleine et entière et à ce titre, la Ville lui permet, à ses frais, de consulter, être assisté et accompagné devant l'enquêteur, le conciliateur, le Comité de déontologie ou toute autre instance ou service prévu par la loi par le procureur (avocat) qu'il a choisi.

L'assistance de l'avocat, aux frais de la Ville, existe à compter du moment où le policier, à titre d'intimé, est informé qu'il y aura enquête, et ce, jusqu'à épuisement de tous les recours prévus par la loi y compris l'appel ou la demande de révision judiciaire de la décision du Comité de déontologie. Les frais de défense du policier, pour tous autres appels ou demandes de révision lui sont remboursés lorsqu'il a gain de cause.

La Ville défraie, sur demande du policier témoin, dans les cas d'enquêtes indépendantes, d'allégations criminelles ou de plaintes en déontologie contre un policier, les honoraires professionnels d'un avocat conformément aux articles 260 et 262 de la Loi sur la police.

- 32.3 Dans tous les cas, l'avocat assigné au dossier est choisi par le policier.

Une entente doit intervenir entre la Ville et l'avocat choisi par le policier quant aux honoraires professionnels qui seront versés à cet avocat. À ce titre, la Ville s'engage à proposer à l'avocat choisi le tarif horaire suivant:

- moins de cinq (5) ans de pratique: 150,00 \$
- entre cinq (5) et dix (10) ans de pratique: 200,00 \$
- plus de dix (10) ans de pratique: 250,00 \$

À défaut d'entente entre l'avocat désigné par le policier et la Ville, le policier peut quand même le mandater et le litige quant aux honoraires professionnels est soumis au Barreau du Québec pour décision.

- 32.4 Les articles 32.1, 32.2 et 32.3 s'appliquent à un policier, même s'il n'est plus à l'emploi de la Ville, pour des actes ou gestes posés avant qu'il ne cesse d'être à l'emploi de la Ville.

- 33.1 En matière de santé et sécurité, la Ville, la Fraternité et les policiers conviennent de respecter et de se conformer aux différentes lois et règlements du Québec.
- 33.2 La Ville et la Fraternité s'entendent pour former un comité de santé, de sécurité et de prévention paritaire. Ce comité a un pouvoir de recommandation sur l'application des lois et règlements, ainsi que des directives administratives relatives à la santé, à la sécurité et à la prévention au travail.
- 33.3 Le comité de santé et sécurité sera composé de policiers et de représentants de la Ville nommés par chaque partie afin que soient mises en commun les préoccupations et les ressources des deux partenaires dans le but commun de contribuer aux efforts de la prévention en identifiant les problèmes et en recommandant des moyens pour y remédier.
- 33.4 Le comité siège pendant les heures régulières de jour et se réunit aux besoins, à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 33.5 Pour ce faire, le comité doit :
- Recommander au directeur ou son représentant autorisé toute mesure permettant de réduire ou éliminer les risques d'occurrence ou de récurrence d'accidents ou de récidives, de même que toute mesure permettant d'en réduire les impacts pour les policiers et le service.
- 33.6 Fonctionnement du comité
- Le comité paritaire est composé d'un maximum de 3 policiers pour chacune des parties. La Ville et la Fraternité peuvent s'adjoindre des experts au nombre maximum de deux (2) dont un choisi par chacune des parties.
 - Le Comité déterminera ses règles de procédures.

- 34.1 a) Dans le cas d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'exercice de ses fonctions, le policier accidenté reçoit son plein salaire net et ce, jusqu'à ce que la CNESST statue qu'il souffre d'une incapacité permanente totale ou partielle, laquelle le rend incapable de remplir ses fonctions habituelles ou qu'elle décide que le policier peut reprendre son travail.
- b) Le présent article vise à assurer qu'un policier victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ne subira pas de diminution de son revenu hebdomadaire réel, mais il ne doit pas, cependant, être interprété de telle sorte que ce policier reçoive une indemnité plus élevée que s'il était au travail.
- c) Conséquemment, l'obligation de la Ville consiste à verser au policier, conformément aux paragraphes a) et b) ci-dessus, une somme équivalente à son salaire de base net comprenant l'indemnité payable par la CNESST et le montant nécessaire pour compléter la différence entre ladite indemnité et le salaire de base net du policier. Elle doit s'assurer que toutes les cotisations et déductions appropriées sont acheminées et payées de telle sorte que le policier ne subisse aucun préjudice.
- d) L'obligation du policier consiste à fournir à la Ville les informations et les attestations, à compléter ces dernières et tout autre document requis par la CNESST ou par la Ville, le tout conformément à la loi.
- e) Le salaire de base net d'un policier est son salaire hebdomadaire régulier mentionné à l'article 43.1 de la convention collective, moins les déductions qui sont habituellement faites aux fins d'impôt fédéral et provincial, de fonds de pension, d'assurance emploi, de régime des rentes du Québec, de cotisations syndicales, d'assurances collectives et autres s'il y a lieu.
- f) D'autre part, la Ville remet directement à la Fraternité la cotisation syndicale et à l'assureur concerné, toute prime aux fins d'assurance collective obligatoire et s'assure que les bonnes déductions sont faites aux fins d'impôts et fait les ajustements nécessaires à cette fin

tant pendant la durée de l'invalidité que pendant toute autre période, de telle sorte que le policier ne subisse aucun préjudice.

- 34.2 Le policier accidenté ou le malade a, si possible et sauf en cas d'urgence, le choix de son hôpital et de son médecin. Dans le cas où il ne pourrait exprimer son choix avant d'être transporté à l'hôpital, il devrait accepter le médecin et l'hôpital choisis par la Ville.
- 34.3 En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenu dans l'exercice de ses fonctions, les jours d'absence n'affectent pas le nombre de jours de maladie accumulés au crédit du policier.
- 34.4 Le policier accidenté est transporté à l'hôpital aux frais de la Ville, et ce, sans perte de traitement.
- 34.5 Lorsque possible, le policier accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.
- 34.6 Dans tous les cas où un policier peut se déplacer, il doit se présenter à la Ville pour signer les formulaires appropriés, et ce, dans un délai raisonnable suivant le fait accidentel.
- 34.7 Un policier qui a subi un accident de travail ou une maladie professionnelle demeure membre actif du régime de retraite de la Ville et il bénéficie également de la protection prévue par le régime d'assurance collective de la présente convention. Pendant la période de son invalidité, il reçoit les créances de rentes tout comme s'il était à l'emploi régulier de la Ville; ces créances étant basées sur le salaire qu'il recevait au moment où il est devenu invalide. Il est entendu cependant, que le montant des cotisations régulières que le policier est tenu de verser au régime de retraite de la Ville ou aux assurances collectives, est déduit de la prestation prévue à l'article 42 et l'annexe F.

Advenant le cas où un policier serait déclaré, par la CNESST, incapable de remplir ses fonctions de façon permanente à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'exercice de ses fonctions, celui-ci n'aura plus droit aux dispositions prévues au paragraphe précédent, mais aura droit aux compensations et aux bénéfices accordés dans pareils cas par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) et de ses amendements subséquents.

34.8 Les policiers s'engagent, le cas échéant, à remettre à la Ville tout chèque ou tout montant d'argent qu'ils reçoivent ou qu'ils recevraient en vertu d'une police d'assurance patronale, en remboursement de ce que la Ville a payé pour eux dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée dans l'exercice de leurs fonctions.

34.9 a) Dans tous les cas, s'il s'agit d'une maladie professionnelle ou d'un accident subi au cours ou à l'occasion du travail, la Ville a le droit de faire subir un examen médical au policier, par un médecin de son choix et tout au plus une (1) fois par mois par la suite. Cependant, le policier peut demander que son médecin soit consulté.

b) L'examen médical sert uniquement à vérifier le bien-fondé, la nature et l'évolution de la maladie ou de la blessure.

34.10 Malgré les dispositions de l'article 240 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'employé victime d'un accident de travail conserve son droit de retour au travail:

- pour un délai minimum de deux (2) ans, de la date de l'accident;

ou

- pour un délai de six (6) mois au-delà de sa date de consolidation, si cette date survient moins de six (6) mois avant l'échéance du délai de deux (2) ans ci-haut mentionné;

ou

- pour un délai de six (6) mois au-delà de sa date de consolidation, si cette date survient au-delà de l'échéance du délai de deux (2) ans.

- 35.1 Le SPVG fournit au policier une carte d'identification portant la photographie de l'intéressé en uniforme et la signature du directeur de police. Le policier recevra également un insigne et un étui du SPVG. Cette carte d'identification, l'insigne et l'étui sont et demeurent la propriété du SPVG. La carte d'identification est renouvelée à tous les cinq (5) ans ou au besoin. Au départ du policier, la carte, l'insigne et l'étui doivent être remis au SPVG.

- 36.1 Le policier n'est pas tenu de faire la cueillette des animaux vivants, morts, blessés ou malades; il doit toutefois prendre les mesures appropriées pour assurer la sécurité du public.
- 36.2 Les frais d'examen médical de contrôle pour le maintien de la classe 4-A, tel qu'exigé par la SAAQ, sont aux frais de la Ville.
- 36.3 Les policiers couverts par la présente convention collective ne seront pas tenus d'effectuer du travail hors du territoire de la ville de Gatineau, sauf en vertu d'ententes municipales, provinciales et fédérales, d'échanges et dans le cas de demande d'assistance ponctuelle de la part d'autres services de police.

- 37.1 La Ville s'engage à voir à ce que tous ses véhicules et pièces d'équipement soient toujours en parfait ordre et à maintenir le poste de police en bon état de propreté.
- 37.2 Les policiers doivent s'assurer, à la fin de l'utilisation du véhicule, de ramasser les objets personnels utilisés lors de leur quart de travail. Les policiers doivent faire la vérification de leur véhicule et équipements et rapporter toutes déficiences le plus tôt possible.
- 37.3 Les nouveaux véhicules devront être équipés de sièges baquets à l'avant séparés et contrôlés individuellement. De plus, tous les nouveaux véhicules affectés à la gendarmerie et à la circulation seront équipés d'une cage de protection ou d'une barre de protection.

- 38.1 Le SPVG mettra à la disposition des policiers, aux postes de police, des exemplaires du Code criminel, du Code de la sécurité routière, des amendements desdits codes ainsi que tout autre texte de lois ou règlements nécessaires à l'exercice de leurs tâches.

- 39.1 Advenant le cas de fusion, d'annexion, d'intégration, de réorganisation, de régionalisation de la Ville de Gatineau avec toute autre ville et/ou du Service de police avec tout autre Service de police ou tout autre phénomène du genre, fait en vertu de la loi des fusions volontaires et/ou de la Loi sur la police ou de toutes autres lois, décrets ou résolutions, la Ville s'engage à garantir et protéger l'emploi, le grade, le poste, l'ancienneté et tous les avantages de la présente convention collective.
- 39.2 À la signature de la présente convention, les policiers continuent d'occuper les postes qu'ils détiennent dans les divisions et les sections.

- 40.1 La Ville s'engage à maintenir en vigueur les dispositions du régime de retraite convenues dans le cadre de l'harmonisation des régimes et de la lettre d'entente; Modalités d'application de la Loi 15, pérennité du régime de retraite et modulation des prestations afin d'assurer un déplafonnement des rentes (ENT-POL-17-01).
- 40.2 Tout changement au régime de retraite subséquent à la date de signature de la convention collective devra faire l'objet d'un accord mutuel entre la Ville et la FPPG.

- 41.1 En exécution de ses obligations, la Ville contracte, pour le bénéfice des policiers, une police d'assurance collective ou un contrat d'administration d'assurance collective contenant les couvertures minimales prévues à l'annexe F.
- 41.2 Un comité des assurances est mis sur pied et est composé des membres désignés de la Fraternité ainsi que des représentants de la Ville. Toute modification au régime est faite après entente entre les parties. Dans ce cas, les parties reçoivent copie des modifications au régime.
- 41.3 Partage des coûts du régime :

Les règles de partage des primes pour les employés actifs s'établissent comme suit :

Employés actifs	Part de l'employeur
Assurance vie de base	0 %
Assurance vie facultative	0 %
Assurance décès ou mutilation accidentelle	0 %
Assurance vie des personnes à charge	0 %
Assurance invalidité de courte durée	100 %
Assurance invalidité de longue durée	100 %
Assurance maladie	75 %
Soins dentaires	60 %

- 42.1 La Ville maintient au bénéfice des policiers affligés d'une invalidité causée par une maladie ou un accident, un régime de remplacement du salaire selon les termes et conditions décrits aux paragraphes suivants :
- a) Le 1^{er} janvier de chaque année, soixante (60) heures de congé de maladie sont portées au crédit de chaque policier. Cependant, pour le policier dont la convention collective d'origine est celle de l'ex-ville de Gatineau, un crédit annuel de quatre-vingt-une (81) heures lui sera accordé ;
 - b) Pour le policier qui entre au service de la Ville au cours de l'année, l'équivalent de cinq (5) heures par mois lui est crédité selon le nombre de mois entiers de calendrier à écouler avant la fin de l'année ;
 - c) Les jours de congé de maladie sont octroyés sur une base horaire, une journée étant composée du nombre d'heures qu'aurait dû travailler le policier s'il avait été en devoir.
- 42.2 Pour chaque période d'absences par suite de maladie ou d'accident qui dure trois (3) jours ouvrables consécutifs ou moins, le policier est rémunéré à même les congés de maladie crédités à l'article 42.1 étant entendu qu'après épuisement de ces crédits au cours de toute l'année financière, aucune rémunération n'est versée au policier. Malgré toute disposition contraire, le policier malade qui a épuisé ses congés de maladie peut alors utiliser toute banque de congés pour combler le délai de carence.
- 42.3 Après trois (3) jours ouvrables consécutifs d'absence par suite de maladie ou d'accident, le policier invalide reçoit 85 % de son salaire tant que dure son invalidité, mais pour une période maximale de dix-sept (17) semaines.
- 42.4 Après dix-sept (17) semaines et trois (3) jours ouvrables d'invalidité, le policier qui demeure invalide reçoit une rente mensuelle égale à 70 % du salaire mensuel qu'il recevait au début de son invalidité. Cette rente est indexée annuellement selon l'indice des prix à la consommation, maximum 3 %. Cette rente lui est versée aussi longtemps que dure son invalidité au sens de la police d'assurance, mais cesse au plus tard le

premier jour du mois suivant le 65^e anniversaire de naissance ou à la retraite, si antérieure (moins la période spécifique au délai de carence).

- 42.5 Si le policier revient au travail avant l'expiration de dix-sept (17) semaines, il n'a pas de nouveau délai de carence à assumer s'il y a rechute de son invalidité au cours des quinze (15) jours de calendrier de son retour au travail ; dans ce cas, cette absence est considérée comme une continuation de son invalidité et ses prestations sont continuées comme s'il n'y avait pas eu de retour au travail;
- 42.6 Le policier qui a bénéficié des prestations d'invalidité de longue durée, qui a subi une rechute de son invalidité à l'intérieur d'une période de six (6) mois de calendrier de son retour au travail est considéré comme étant en continuation de son invalidité et ses prestations sont continuées comme s'il n'y avait pas eu de retour au travail comme le prévoit le régime d'assurance collective;
- 42.7 Au plus tard le 31 décembre de chaque année, les crédits de maladie qui n'ont pas été utilisés par le policier au cours de l'année pourront être transférés selon les modalités suivantes :
- transférés en heures de vacances ;
 - transférés dans une banque de préretraite.
- 42.8 Au départ, au décès ou à la retraite du policier avant la fin de l'année, ce remboursement est effectué au prorata du nombre de semaines entières travaillées au cours de l'année.
- 42.9 Les prestations d'invalidité prévues ci-haut sont réduites de toute prestation provenant des sources suivantes :
- a) La Commission santé et de la sécurité au travail (CNESST) ou toute autre agence gouvernementale administrant une loi ou un règlement de même nature.
- Le salarié a l'obligation de fournir à la Ville les informations, les attestations, de compléter ces derniers et tout autre document requis par la CNESST ou par la Ville et qui sont non contraires à la loi.
- b) Tout autre contrat ou régime d'assurance ou entente pouvant être intervenu entre la Ville et ses policiers ou entre la Ville ou tierce partie en faveur de ses policiers.

- c) Le régime de rentes du Québec (RRQ). Dans le cas de ce régime, il n'est tenu compte que du montant initial de la rente payable au cotisant invalide (mais non des rentes d'enfants de cotisants invalides).
- 42.10
- a) Un policier invalide conformément à l'article 42.3 demeure membre actif du régime de retraite de la Ville. Pendant la période de son invalidité, il reçoit les créances de rente tout comme s'il était en emploi régulier de la Ville conformément aux règlements du régime de retraite en vigueur.
 - b) Un policier invalide conformément à l'article 42.4 demeure membre actif du régime de retraite de la Ville. Pendant la période de son invalidité, il reçoit les créances de rente tout comme s'il était à l'emploi régulier de la Ville conformément aux règlements du régime de retraite en vigueur. Pour les policiers qui participent à un régime à cotisations déterminées, la Ville continuera à verser sa part au compte du policier basée sur le salaire du début de l'invalidité. La disposition touchant à un régime à cotisations déterminées s'applique jusqu'à l'harmonisation des régimes de retraite;
- 42.11 Les parties s'engagent à collaborer en vue de permettre si possible à un policier invalide d'occuper un poste dont les fonctions seraient considérées comme « travail de réadaptation » à des conditions de travail au préalable acceptées par écrit par les parties.
- 42.12 Arbitrage médical

Avis médicaux divergents

- a) Si l'avis du médecin de la personne salariée et du médecin de l'employeur divergent, quant à l'aptitude au travail de la personne salariée, les parties s'entendent sur le choix d'un troisième médecin. Ce dernier doit être un médecin spécialiste. Ce choix doit être fait dans les dix (10) jours de l'avis du médecin de l'employeur.
- b) Le recours à la présente procédure d'arbitrage médicale est uniquement possible lorsque les avis médicaux divergents proviennent de médecin de même spécialisation (ex. omnipraticien vs omnipraticien, psychiatre vs psychiatre).

Le mandat du médecin arbitre porte sur l'aptitude au travail de la personne salariée depuis la date de référence de son dossier à l'arbitrage médical. La décision du médecin arbitre est exécutoire et lie les parties pour une durée maximale de trois (3) mois. Au terme de ce délai, il devra se prononcer à nouveau pour une autre durée maximale de trois (3) mois.

- c) La décision du troisième médecin tient lieu d'arbitrage et exclut tout autre recours.
- d) Pendant que se déroule le processus d'arbitrage médical, l'employeur continue de verser les prestations d'assurance salaire sous forme d'avance de prestation, et ce, pour un minimum de quatre (4) semaines.

Dans l'éventualité où le médecin arbitre établit l'inaptitude au travail de la personne salariée, l'avance de prestation versée est maintenue.

Dans l'éventualité où le médecin arbitre établit à l'aptitude au travail de la personne salariée, les sommes avancées sont récupérées à même la paie de la personne salariée et celle-ci doit revenir au travail sans délai. Les modalités seront convenues après entente entre la personne salariée et l'employeur et à défaut les modalités seront établies par l'employeur pour un maximum de dix pour cent (10 %) par paie. Advenant que la personne salariée ne revienne pas au travail, les sommes dues sont récupérées à même le paiement final.

- e) Dans tous les dossiers soumis à l'arbitrage médical, les frais de dépenses et d'honoraires du médecin arbitre sont répartis à part égale (50%) entre les parties.

- 42.13 Quelle que soit la durée de l'absence du policier, qu'il soit indemnisé ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non, aux fins de garantir le risque, la Ville ou bien l'assureur choisi par la Ville pour le représenter à cette fin, pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité au moyen d'une expertise. Le policier doit aviser la Ville sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie ou d'accident et soumettre promptement les preuves requises.

La Ville ou son représentant peut exiger une déclaration du policier ou de son médecin traitant, sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; la Ville ou son représentant peut également faire examiner le policier relativement à toute absence, le coût de l'examen n'est pas à la charge du policier. La vérification peut être faite

sur une base d'échantillonnages de même qu'au besoin lorsque la Ville le juge à propos.

Advenant que le policier ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre qu'une maladie ou un accident, la Ville pourra prendre les mesures disciplinaires appropriées.

Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le policier n'a pu aviser la Ville sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il devra le faire dès que possible.

S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le policier peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.

- 42.14 Sous réserve de toute subrogation légale, le policier doit céder à la Ville les droits qu'il peut avoir contre la personne responsable de sa maladie ou de l'accident subi jusqu'à concurrence de l'indemnité ou compensation que lui verse la Ville ou son représentant pour cette maladie ou cet accident.
- 42.15 Un policier qui quitte le travail pour cause de maladie est considéré en devoir régulier le jour de son départ et les heures non faites sont débitées de sa banque de maladie.

- 43.1 La classification et les taux de salaire annuel et horaire des policiers régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe « A » qui fait partie de la présente convention.
- 43.2 Tous les policiers qui ont effectué au SPVG les heures régulières prévues à leur année de travail changent de classe conformément à la classification ci-dessous :

CLASSIFICATION	DÉFINITION
7e classe	0 à 12 mois
6e classe	12 à 24 mois
5e classe	24 à 36 mois
4e classe	36 à 48 mois
3e classe	48 à 60 mois
2e classe	60 à 72 mois
1 ^{ère} classe	72 mois et plus
Sergent et sergent-détective	Policier promu ou affecté temporairement à ce grade
Lieutenant et lieutenant-détective	Policier promu ou affecté temporairement à ce grade

- 43.3 Les parties conviennent que dans le cas où la Ville déciderait d'établir de nouvelles fonctions (postes) non comprises dans les classifications, les salaires et autres conditions de travail seraient alors négociés entre les parties et à défaut d'entente dans les quarante-cinq (45) jours de l'établissement de la nouvelle fonction (poste) l'une ou l'autre des parties pourrait référer la mésentente à l'arbitrage selon le processus prévu à la présente convention collective.

À défaut d'entente entre les parties, il est entendu que les nouvelles fonctions (postes) ne seront actualisées qu'après la décision de l'arbitre.

43.4 Prime de quart

Le policier reçoit, pour chaque heure de travail effectuée en temps régulier sur les relèves contenues entre 15 h et 7 h des horaires de travail prévus à la présente convention collective, une prime de 5.35% du taux horaire du policier première classe; soit :

- 2015 : 2,15 \$ de l'heure
- 2016 : 2,20 \$ de l'heure
- 2017 : 2,24 \$ de l'heure
- 2018 : 2,28 \$ de l'heure
- 2019 : 2,33 \$ de l'heure

43.5 Boni à la productivité

En juin de chaque année, un boni de productivité basé sur un pourcentage du salaire annuel régulier du policier première classe sera versé à tous les policiers permanents détenant au moins cinq ans d'ancienneté au moment du versement.

- À compter de 2015 : %
 2.3556

Le boni à la productivité est versé pour la période s'échelonnant du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une même année. Dans l'éventualité où un policier quitte son emploi au SPVG en cours d'année, les sommes versées en trop seront automatiquement récupérées à même son dernier versement de salaire.

44.1 Tout policier requis de se déplacer à l'extérieur du territoire des villes de Gatineau ou d'Ottawa, soit:

- a) parce qu'il est dans l'exercice de ses fonctions;
- b) parce qu'il doit rendre témoignage de faits découlant de l'exercice de ses fonctions;

est considéré être en devoir à l'extérieur de la ville à condition d'avoir reçu au préalable l'autorisation du directeur du SPVG qui voit aussi à déterminer le moyen de transport.

44.2 Le policier susmentionné a droit au remboursement de ses déboursés de voyage, y compris les frais de stationnement. Il est considéré en voyage lorsqu'en raison des nécessités du service, il doit coucher à un endroit autre que sa résidence habituelle ou qu'il quitte les limites du territoire des villes de Gatineau ou d'Ottawa. Dans ce cas, le policier recevra une allocation d'hébergement selon la politique municipale en vigueur, sur présentation de pièces justificatives.

44.3 Exception faite des cas couverts à l'article 27.5, le policier aura droit à une allocation supplémentaire de dix dollars (10,00 \$) par journée pour tenir compte de ses dépenses personnelles, à chaque fois qu'il doit s'héberger à l'extérieur.

44.4 Lorsqu'il doit exercer son devoir à l'extérieur des limites du territoire des villes de Gatineau ou d'Ottawa, le policier a droit au remboursement du coût de ses repas, s'il est en voyage durant les heures normales de repas, soit :

Déjeuner:	de 6 h à 9 h
Dîner:	de 11 h à 13 h
Souper:	de 17 h à 20 h

Dans un tel cas, le policier recevra une allocation correspondante au montant prévu à la politique municipale couvrant les frais de repas et de séjour.

- 44.5 a) Le policier qui est dans l'obligation d'utiliser son véhicule personnel pour se déplacer à l'extérieur de la ville, recevra l'allocation telle que prévue à la politique municipale à cet effet.
- b) Les frais de transport remis au policier par la Cour pour l'utilisation de son véhicule seront remis à la Ville, si le policier réclame que la Ville lui verse l'allocation ci-haut mentionnée. Il est entendu que le policier doit faire une réclamation à la Cour pour toute taxe de témoin et frais de transport. Si le policier omet de soumettre telle réclamation, la Ville n'est pas tenue de lui payer les allocations prévues en vertu du présent article.
- 44.6 Dans le cas où le directeur déterminerait qu'il est important qu'un policier participe à une organisation professionnelle pour le bien du Service, il accepterait de verser pour le policier la cotisation annuelle lui permettant de devenir membre de la Fraternité professionnelle en question. Les avantages générés par cette participation et toutes informations reçues doivent être transmis au Service de police.

- 45.1 Tous les policiers sont payés par dépôt bancaire à tous les deux jeudis à 0 h pour la période de travail se terminant deux samedis précédents à 23 h 59.
- 45.2 Les bordereaux de dépôt sont transmis aux employés le même jour dans des enveloppes individuelles scellées. Les renseignements suivants doivent apparaître sur les bordereaux de dépôt :
- Le nom et prénom de l'employé ;
 - La date et la période de paie ;
 - Le salaire brut ;
 - Le nombre d'heures ;
 - Le détail des déductions ;
 - Le montant net de la paie ;
 - Le taux de salaire de l'employé ;
 - Le solde des banques de vacances, fériés, temps remis et maladie.

Les parties conviennent d'implanter un bordereau de dépôt électronique dès que le système le permettra.

- 46.1 Le SPVG fournit à tous les policiers couverts par la présente convention tous les uniformes et articles nécessaires à l'accomplissement de leur devoir, le tout selon les normes établies et apparaissant à l'annexe H.

Les items sont remplacés au besoin et sont de qualité égale ou supérieure, selon les recommandations du comité, tel que prévu à l'article 46.18.

Pour la durée de la présente convention collective, les uniformes et équipements déjà en usage à l'intérieur des sections et sous-sections seront maintenus.

Le nombre de crédits annuels alloués selon l'annexe H est de 830 points jusqu'au 30 décembre 2019. À compter du 31 décembre 2019, le nombre de crédits annuels sera de 0,915% du salaire de l'agent première classe.

Le nombre de crédits prévu pour chaque item et la liste d'équipement doivent être revus annuellement, en fonction du coût réel.

- 46.2 Sur approbation du directeur ou de son représentant autorisé, lorsque l'uniforme d'un policier est sali ou détérioré dans l'exercice de ses fonctions, le nettoyage et la réparation ou le remplacement sont faits aux frais du SPVG. Cependant, le policier est tenu de le produire pour examen.

- 46.3 Il est strictement interdit au policier de revendre toutes pièces d'uniformes ou d'équipements. Tout policier qui quitte le service doit retourner ses dernières pièces d'équipements et d'uniformes, sauf le dernier uniforme pour le policier retraité. À défaut, la Ville retient sur son dernier versement de salaire les montants équivalents aux articles non retournés.

- 46.4 Livraison

Les uniformes et équipements des policiers sont livrés le ou vers le 15 mai pour la période estivale, le ou vers le 15 septembre pour la période hivernale 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 Service concernant les modifications requises à leurs uniformes.

- 46.5 a) Tout policier couvert par la présente convention, travaillant en civil, se voit avancer le coût des vêtements qu'il utilise aux fins de son travail, jusqu'à concurrence de deux et demi pour cent (2.50 %) du salaire annuel du sergent détective, payable le 1^{er} mai de chaque année.

Cette avance s'effectue le ou vers le 1^{er} février de chaque année. Le policier qui reçoit cette avance doit, avant le 1^{er} octobre de chaque année, présenter des factures justifiant le montant de l'avance. En l'absence des factures justifiant le montant de l'avance, la Ville retiendra sur la paie suivante la somme correspondant au montant non consommé.

- b) Le policier affecté de manière intermittente à travailler en civil, a droit à l'allocation vestimentaire égale à 1/218 de l'allocation annuelle prévue à l'article 46.5 a). Cette allocation vestimentaire est payable à tous les mois.
- c) L'allocation vestimentaire est conditionnelle au port des vêtements réglementaires. L'allocation sera réduite de cinquante pour cent (50 %) pour la période où le policier ne respecte pas cette condition.

Dans l'éventualité où le policier ne porte pas la tenue réglementaire ou partie d'uniforme tel que prescrit à la convention collective, la Ville pourra réduire le nombre de crédits points alloués annuellement du nombre de points correspondant à la ou les pièces d'uniforme non portées et ce, au prorata de la période où le policier n'a pas respecté le port obligatoire de l'uniforme.

- 46.6 Si, au cours de l'exercice de ses fonctions comme policier, il perd, endommage ou déchire quelque partie de son uniforme ou son équipement ou de ses effets personnels, (montre, prothèses, etc.), la Ville en paie le coût raisonnable de réparation ou de remplacement, à moins qu'elle ne puisse prouver une faute lourde de la part du policier.

Le paiement ou à défaut un avis écrit de non-paiement doit être effectué dans les trente (30) jours de la réclamation.

- 46.7 Si la décision des autorités ne satisfait pas le policier, celui-ci peut se prévaloir de la procédure de grief prévue dans cette convention.

46.8 Malgré les dispositions des paragraphes précédents, il est entendu que le SPVG pourra au besoin, modifier ou changer le style et la tenue vestimentaire de ses policiers ou l'équipement requis.

46.9 a) Lors de la réception de toutes pièces d'équipement et de toutes pièces d'uniforme, le policier doit signaler dans un délai de vingt (20) jours, tous défauts, manques ou mesures inadéquates à l'officier responsable du quartier maître. Ce dernier verra à corriger la situation dans un délai de trente (30) jours, soit en remplaçant la pièce ou en y faisant apporter les corrections nécessaires.

b) Les pièces d'équipement et de vêtements qui sont remises « au besoin », doivent faire l'objet d'une demande de la part du policier une fois l'an, à la date désignée à cette fin. Dans les cas où le remplacement est dû à l'usure, le policier devra remettre la pièce d'équipement ou de vêtement ainsi échangé.

46.10 Veste pare-balles

Le SPVG fournit à tous les policiers une veste pare-balles adaptée à l'uniforme et le port en est obligatoire lorsqu'il est en service. Cette veste pare-balles demeure en tout temps la propriété du SPVG.

46.11 Système de crédits

a) Au premier (1^{er}) janvier de 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 de nombre de jours de l'année régulière de travail tel que défini à l'article 8.1 de la présente convention, soit 229 jours de travail annuellement.

b) Toute absence du policier pour une période excédant quatre (4) mois consécutifs, notamment pour les motifs ci-après énumérés, réduit d'autant la proportion des crédits alloués:

- accident de travail;
- congé de maladie;
- congé de maternité et post-maternité.

Toutefois, lors d'une absence supérieure à quatre (4) mois, la réduction est calculée rétroactivement à la première (1^{ère}) journée d'absence du policier.

Les crédits non alloués pour les absences énumérées précédemment sont versés dans un fonds spécifique prévu à l'article 46.18.

Ces crédits seront obligatoirement réinvestis dans les uniformes et équipements.

c) Toute absence du policier pour une période excédant un (1) mois consécutif, notamment pour les motifs ci-après énumérés, réduit d'autant la proportion des crédits alloués. La réduction est calculée rétroactivement à la première (1^{ère}) journée d'absence du policier.

- congé sans solde;
- congé de maternité, congé parental ou autres congés (LNT);
- congé à traitement différé ;
- retrait administratif.

Les crédits non alloués ne sont pas remis à l'employé ou versés dans le fond spécifique.

d) Pour toutes absences suite à un accident de travail, il est entendu que toute décision émanant du tribunal administratif de la CNESST pourra déterminer si les crédits non alloués lors de cette absence sont retournés à l'employé ou à l'employeur.

46.12 Équivalence de crédits

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 «H», la valeur en sera déterminée par la Ville et la durée de vie sera recommandée au directeur du Service par le comité paritaire uniformes et équipements. Par la suite, le nombre de crédits sera alloué selon le critère d'équivalence.

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

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^{re}) journée d'absence du policier.

46.14 Maximum de crédits cumulables

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 prévus pour la fonction occupée le premier (1^{er}) jour de l'année.

46.15 Crédits anticipés

Pour certains cas d'exception, avec l'approbation écrite du directeur ou de son représentant, 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.

46.16 Dernière année d'emploi

Les crédits ne sont pas monnayables. Au cours de la dernière année d'emploi, le policier peut faire usage des crédits disponibles au prorata du nombre de jours travaillés.

46.17 Réquisition

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 à son travail selon les limites de sa fonction, la limite étant le double de la quantité annuelle mentionnée à l'annexe «H».

46.18 Comité paritaire

La Ville et la Fraternité conviennent de maintenir le comité paritaire formé pour revoir les besoins du Service au niveau des uniformes et équipements dans le but d'en faire une recommandation à la direction.

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

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

46.19 Cas particuliers

Pour le lieutenant travaillant en uniforme, 95 points sont ajoutés au montant de points annuellement alloués pour l'acquisition d'un veston.

46.20 Toute dépense d'altération ou de modification d'une pièce d'uniforme devra être préalablement autorisée avant d'être effectuée. Les dépenses non autorisées ne seront pas remboursées.

46.21 Afin d'optimiser les argents investis au niveau des ressources matérielles, dans les cas de modification d'une pièce d'uniforme, la période de transition durant laquelle les employés pourront porter l'ancienne pièce sera déterminée en fonction des caractéristiques de celle-ci, après consultation des membres du comité paritaire.

47.1 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2019, sous réserve des articles dont l'entrée en vigueur est spécifiquement prévue autrement.

47.2 a) Les salariés couverts par la présente et qui sont à l'emploi de la Ville au moment de la signature de la présente convention collective ainsi que les salariés retraités et la succession des salariés décédés entre le 1^{er} janvier 2015 et la signature de la convention, bénéficient d'une rétroactivité pour le salaire basé sur les heures travaillées ou payées de :

2015	2.0 %
2016	2.0 %
2017	2.0 %
2018	2.0 %
2019	2.0 %

b) Les heures travaillées ou payées sont :

- salaire régulier
- temps supplémentaire
- fonction supérieure
- indemnité invalidité court terme 85%
- indemnité CNESST
- supplément prestation au congé de maternité

La rétroactivité salariale s'applique également au boni de productivité, à la prime de quart, ainsi qu'à la prime vestimentaire.

La rétroactivité sera versée dans les 60 jours de la signature de la présente convention collective.

48.1 Les annexes sont partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau, ce _____ jour du mois de _____ 2017.

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET
POLICIÈRES DE GATINEAU INC

LA VILLE DE GATINEAU

Jean-Pierre Bussière, Président

Maxime Pedneaud-Jobin, Maire

Éric Beauchamp, Vice-président
Relations de travail

Me Suzanne Ouellet, Greffier

Yannick Bélisle, Trésorier

Marie-Hélène Lajoie,
Directrice générale

Steve Spooner, Secrétaire

Mario Harel, Directeur
Service de police

Jean Bourdeau, Vice-président
Déontologie policière et
Santé sécurité

Marc Pageau, Directeur
Service des ressources humaines

ANNEXE A**ÉCHELLES SALARIALES****GRILLE SALARIALE POLICIERS 2015-2019**

Classe	Classification	% du salaire 1re classe	2014		2015 2,0%		2016 2,0%		2017 2,0%		2018 2,0%		2019 2,0%	
			Salaire Annuel	Taux Horaire										
7	0 mois à 12 mois	50,00	41 175,76	19,73	41 999,28	20,12	42 839,26	20,53	43 696,05	20,94	44 569,97	21,35	45 461,37	21,78
6	12 mois à 24 mois	57,50	47 352,13	22,69	48 299,17	23,14	49 265,15	23,60	50 250,46	24,08	51 255,47	24,56	52 280,58	25,05
5	24 mois à 36 mois	66,00	54 352,01	26,04	55 439,05	26,56	56 547,83	27,09	57 678,79	27,64	58 832,36	28,19	60 009,01	28,75
4	36 mois à 48 mois	74,50	61 351,89	29,40	62 578,93	29,98	63 830,50	30,58	65 107,11	31,19	66 409,26	31,82	67 737,44	32,45
3	48 mois à 60 mois	83,00	68 351,77	32,75	69 718,80	33,40	71 113,18	34,07	72 535,44	34,75	73 986,15	35,45	75 465,88	36,16
2	60 mois à 72 mois	91,50	75 351,65	36,10	76 858,68	36,82	78 395,85	37,56	79 963,77	38,31	81 563,05	39,08	83 194,31	39,86
1	72 mois et plus	100,00	82 351,53	39,46	83 998,56	40,25	85 678,53	41,05	87 392,10	41,87	89 139,94	42,71	90 922,74	43,56
S/SD	Sergent & sergent détective		90 586,67	43,40	92 398,40	44,27	94 246,37	45,16	96 131,30	46,06	98 053,92	46,98	100 015,00	47,92
L/LD	Lieutenant & lieutenant-détective		99 645,35	47,74	101 638,26	48,70	103 671,02	49,67	105 744,44	50,66	107 859,33	51,68	110 016,52	52,71

Note: Le taux horaire est établi en divisant le salaire annuel par 52.1785 et ensuite par 40

Annexe D.1

- Révision du code de discipline

Annexe D.2

- Droits acquis

Annexe D.1

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

**LA VILLE DE GATINEAU
ci-après appelée « La Ville »**

ET

**LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE GATINEAU INC.
ci-après appelée « La Fraternité »**

Objet : Révision du code de discipline

CONSIDÉRANT l'entente de principe pour le renouvellement de la convention collective 2011-2014 intervenue le 10 juin 2011.

CONSIDÉRANT l'orientation de SPVG d'implanter une culture d'éthique qui mise notamment sur la prévention.

CONSIDÉRANT l'intérêt pour la FPPG de collaborer à cette démarche.

IL EST CONVENU d'intégrer un représentant de l'Exécutif de la FPPG au comité de révision de la procédure afférente du code de discipline.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau, ce _____ jour du mois de ____ 2017.

LA FRATERNITÉ DES
POLICIERS ET
POLICIÈRES DE GATINEAU INC

LA VILLE DE GATINEAU

Jean-Pierre Bussière, Président

Maxime Pedneaud-Jobin, Maire

Éric Beauchamp, Vice-président
Relations de travail

Me Suzanne Ouellet, Greffière

Yannick Bélisle, Trésorier

Marie-Hélène Lajoie,
Directrice générale

Steeve Spooner, Secrétaire

Mario Harel, Directeur
Service de police

Jean Bourdeau, Vice-président
Déontologie policière et Santé
sécurité

Marc Pageau, Directeur
Service des ressources humaines

Annexe D.2

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA VILLE DE GATINEAU
ci-après appelée « La Ville »

ET

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE GATINEAU INC.
ci-après appelée « La Fraternité »

Objet : Droits acquis

Les parties en titre conviennent qu'à la signature de la convention collective, les droits acquis découlant des conventions collectives des policiers des ex-Ville d'Aylmer, de Gatineau et de Hull deviennent tous caducs, sauf ceux ci-après énumérés :

- Salle d'exercice du 777, boulevard de la Carrière
- Maintien de la politique en vigueur au sujet de l'exploitation des machines distributrices dans les édifices du SPVG
- Local syndical (pièce 590, boulevard Gréber)

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau, ce _____ jour du mois de ____ 2017.

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET
POLICIÈRES DE GATINEAU INC

LA VILLE DE GATINEAU

Jean-Pierre Bussière, Président

Maxime Pedneaud-Jobin, Maire

Éric Beauchamp, Vice-président
Relation de travail

Me Suzanne Ouellet, Greffière

Steve Spooner, Secrétaire

Marie-Hélène Lajoie, Directrice-générale

Mario Harel, Directeur
Service de police

Marc Pageau, Directeur
Service des ressources humaines

ANNEXE E

FORMULE DE COMPENSATION

Annexe E : Formule de compensation (horaire de la Gendarmerie)

Groupe A			
jour		8,75	Arrondi
1	D	C	-1
2	L	C	-2
3	M	1	-1,22
4	M	1	-0,44
5	J	1	0,34
6	V	1	1,12
7	S	1	1,9
8	D	1*	2,57
9	L	1*	4,04
10	M	C	3,04
11	M	C	2,04
12	J	C	1,04
13	V	C	0,04
14	S	C	-0,94
15	D	C	-1,94
16	L	2	-1,18
17	M	2	-0,4
18	M	2	0,38
19	J	2	1,16
20	V	C	0,16
21	S	C	-0,84
22	D	C	-1,84
23	L	3	-1,06
24	M	3	-0,28
25	M	C	-1,28
26	J	C	-2,28
27	V	2	-1,7
28	S	2*	-0,43
29	D	2*	0,64
30	L	C	-0,38
31	M	C	-1,38
32	M	3	-0,58
33	J	3	0,2
34	V	3	0,98
35	S	C	0

Groupe B			
jour		8,75	Arrondi
1	D	2*	1,07
2	L	C	0,07
3	M	C	-0,93
4	M	3	-0,15
5	J	3	0,63
6	V	3	1,41
7	S	C	0,41
8	D	C	-0,59
9	L	C	-1,59
10	M	1	-0,81
11	M	1	-0,03
12	J	1	0,75
13	V	1	1,53
14	S	1	2,31
15	D	1*	3,38
16	L	1*	4,45
17	M	C	3,45
18	M	C	2,45
19	J	C	1,45
20	V	C	0,45
21	S	C	-0,55
22	D	C	-1,55
23	L	2	-0,77
24	M	2	0,01
25	M	2	0,79
26	J	2	1,57
27	V	C	0,57
28	S	C	-0,43
29	D	C	-1,43
30	L	3	-0,65
31	M	3	0,13
32	M	C	-0,87
33	J	C	-1,87
34	V	2	-1,09
35	S	2*	0

Groupe C			
jour		8,75	Arrondi
1	D	C	-1
2	L	3	-0,2
3	M	3	0,56
4	M	C	-0,4
5	J	C	-1,4
6	V	2	-0,7
7	S	2*	0,41
8	D	2*	1,48
9	L	C	0,48
10	M	C	-0,5
11	M	3	0,26
12	J	3	1,04
13	V	3	1,82
14	S	C	0,82
15	D	C	-0,2
16	L	C	-1,2
17	M	1	-0,4
18	M	1	0,38
19	J	1	1,16
20	V	1	1,94
21	S	1	2,72
22	D	1*	3,79
23	L	1*	4,86
24	M	C	3,86
25	M	C	2,86
26	J	C	1,86
27	V	C	0,86
28	S	C	-0,1
29	D	C	-1,1
30	L	2	-0,4
31	M	2	0,42
32	M	2	1,2
33	J	2	1,98
34	V	C	0,98
35	S	C	0

Groupe D			
jour		8,75	Arrondi
1	D	C	-1
2	L	2	-0,22
3	M	2	0,56
4	M	2	1,34
5	J	2	2,12
6	V	C	1,12
7	S	C	0,12
8	D	C	-0,88
9	L	3	-0,1
10	M	3	0,68
11	M	C	-0,32
12	J	C	-1,32
13	V	2	-0,54
14	S	2*	0,53
15	D	2*	1,6
16	L	C	0,6
17	M	C	-0,4
18	M	3	0,38
19	J	3	1,16
20	V	3	1,94
21	S	C	0,94
22	D	C	-0,06
23	L	C	-1,06
24	M	1	-0,28
25	M	1	0,7
26	J	1	1,28
27	V	1	2,06
28	S	1	2,84
29	D	1*	3,91
30	L	1*	4,98
31	M	C	3,98
32	M	C	2,98
33	J	C	1,98
34	V	C	0,98
35	S	C	0

1 JOURNÉE DE 8,75 = 0,78
1 JOURNÉE DE 12H = 1,07

Un cycle de travail de 35 jours = 19 jours travaillés (179,25 heures) / 16 jours de congés = 11,20
11,20 heures = 1 congé
Révisé le 2014-03-12

Protection	Base	Option
Assurance vie de l'adhérent		
Montant d'assurance Réduction à 65 ans	2 X salaire annuel de base 1 X salaire annuel de base	1 à 20 unités de 10 000 \$ Termine
Couverture additionnelle Ex-Gatineau seulement	Aucune	2 X salaire annuel de base
Assurance décès ou mutilation accidentelle de l'adhérent		Aucune option
Montant d'assurance Réduction à 65 ans	2 X salaire annuel de base 1 X salaire annuel de base	
Assurance vie des personnes à charge		
Conjoint Réduction au 65e anniversaire de l'adhérent	10 000 \$ 5 000 \$	1 à 20 unités de 10 000 \$ Termine
Enfant à charge admissible Réduction au 65e anniversaire de l'adhérent	5 000 \$ 2 500 \$	1 à 10 unités de 5 000 \$ Termine
Invalidité de courte durée		Aucune option
Délai de carence	3 jours d'absence	
Prestation hebdomadaire	85 %	
Durée des prestations	17 semaines	
Cotisation au régime de retraite	Participant verse sa contribution	
Invalidité de longue durée		Aucune option
Délai de carence	3 jours ouvrables plus 119 jours (17 semaines)	
Prestation mensuelle	70 % du salaire brut mensuel payable au début de l'invalidité	
Indexation	IPC, max. 3 %	

Protection	Base	Option
Définition d'invalidité	Propre occupation 36 mois + délai de carence	
Durée des prestations	Jusqu'à la retraite, maximum 65 ans	
Cotisation au régime de retraite	Exonérée	
Assurance soins médicaux		Aucune option
Assurance voyage avec assistance et annulation		
Franchise	Aucune	
Coassurance	100 % (en tenant compte des maximums)	
Frais hospitalier au Canada		
Couverture	Chambre semi-privée	
Franchise	Aucune	
Coassurance	100 %	
Autres soins médicaux		
Franchise		
Individuelle	25 \$	
Famille	50 \$	
Coassurance		
Médicaments (incluant produits antitabac, injections sclérosantes, stérilets & anovulants; en tenant compte des maximums et des frais admissibles)	90 % des premiers 2 000 \$ et 100 % de l'excédent par année civile par certificat	
Professionnels de la santé, soins de la vue et autres frais médicaux	90 %	
Médicaments	Clause large	
Carte de médicaments	Paiements différés	

Protection	Base	Option
Professionnels de la santé Physiothérapeute & psychologue Orthophoniste & audiologiste Acupuncteur, chiropraticien, diététiste, ergothérapeute, homéopathe, kinésithérapeute, massothérapeute, naturopathe, orthothérapeute, ostéopathe et podiatre Soins de la vue Lunettes, lentilles ou correction au laser Examen de la vue (optométriste et ophtalmologiste) Autres frais médicaux	Illimité 1 000 \$ / année / spécialiste / assuré 40 \$ admissibles / consultation ou traitement Maximum remboursable regroupé de 500 \$ / année civile / assuré 200 \$ admissibles / 24 mois 50 \$ admissibles / 24 mois Selon le contrat d'assurance	
Soins dentaires Franchise Individuelle Famille Pourcentage de remboursement Soins dentaires de base Soins dentaires courants Soins dentaires de restauration Soins d'orthodontie (enfants à charge de moins de 21 ans seulement) Guide des tarifs	25 \$ 50 \$ 100 % 80 % 50 % 50 % Année au cours de	Aucune option

Protection	Base	Option
	laquelle les frais sont engagés Selon l'association des chirurgiens dentistes du Québec ou de la province de résidence	
Remboursements maximums		
Tous les soins combinés sauf orthodontie	5 000 \$ / année civile / assuré	
Soins d'orthodontie	5 000 \$ viager / assuré	
Fréquence des examens	6 mois	

CONTRAT DE CONGÉ AUTOFINANCÉ**CONTRAT INTERVENU ENTRE**

LA VILLE DE GATINEAU
Ci-après appelée « La Ville »

ET

Ci-après appelé le policier

ET

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE GATINEAU INC
Ci-après appelée « La Fraternité »

ARTICLE 1 DURÉE DU CONTRAT

- 1.1 Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____, y compris la durée du congé autofinancé. Le congé doit débuter au plus tard six (6) ans après la date où les montants commencent à être différés.
- 1.2 Il peut se terminer à une date différente dans certaines circonstances et selon les modalités prévues à l'article 5 et à l'article 11 du présent contrat.

ARTICLE 2 DURÉE DU CONGÉ AUTOFINANCÉ

- 2.1 Le congé autofinancé est d'une durée de _____, soit du _____ au _____.
- 2.2 Au retour du congé le policier reprend son poste avec les avantages prévus à la convention collective. Le policier s'engage à retourner à l'emploi de la Ville pour une période minimale égale à la période de congé.

ARTICLE 3 TRAITEMENT

- 3.1 Pendant chacune des années visées par le contrat (excluant la période du congé autofinancé), le policier reçoit ____ % du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention collective. Le pourcentage applicable est indiqué au tableau de l'article 24.3 de ladite convention collective.
- 3.2 Pendant la période du congé, le policier reçoit un traitement équivalent à la somme qui a été accumulée répartie en paiements égaux en fonction du nombre de périodes de paie durant le congé.
- 3.3 Les intérêts générés par le placement des sommes accumulées sont versés au policier le ou vers le 15 décembre de chaque année et doivent inclure les intérêts calculés jusqu'au 31 décembre de la même année.

ARTICLE 4 AVANTAGES

- 4.1 Pendant chacune des années du présent contrat, le policier bénéficie, pourvu qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :
 - Les congés de maladie et de jours fériés monnayés, selon le pourcentage du traitement auquel il a droit en vertu de l'article 3.1 du présent contrat;
 - Accumulation de l'ancienneté.
- 4.2 Pendant le congé, le policier n'a droit à aucune des primes et allocations prévues à la convention collective. Cependant, durant chacun des autres mois du présent contrat, il a droit à l'entier de ses primes, bonus ou allocations, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article 3.1 du présent contrat.
- 4.3 Aux fins des vacances, le congé constitue du service actif. Il est entendu que pendant la durée du contrat, sauf pendant la période du congé, les vacances sont rémunérées au pourcentage du traitement prévu à l'article 3.1 du présent contrat. Au retour au travail régulier, un prorata de vacances sera accordé selon le nombre de mois qui reste à courir avant la fin de la période de référence donnant droit aux vacances.
- 4.4 Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme une période de service aux fins du régime de retraite actuellement en vigueur à la condition que le policier verse ses pleines cotisations audit régime de retraite durant la période de son contrat ainsi que durant la période de congé.

Aux fins du régime de retraite, toutes les années ou mois de participation au régime et la période de congé sont présumés rémunérés au traitement régulier, sans tenir compte de la diminution de traitement opérée en vertu de l'article 3.1 du présent contrat.

- 4.5 La Ville maintient sa contribution au régime des rentes du Québec, à l'assurance emploi et au régime d'assurance salaire durant la période de congé autofinancé. Afin de conserver ses droits relatifs aux couvertures d'assurance, le policier devra, au cours de son congé, défrayer les primes selon le partage prévu aux articles pertinents de la convention collective; la Ville maintient également sa participation.
- 4.6 Les journées de maladies payées sont rémunérées pendant la durée du contrat au pourcentage du traitement prévu à l'article 3.1 du présent contrat. Au retour au travail régulier, un prorata de jours de maladie sera accordé selon le nombre de mois qui reste à courir durant l'année de référence.
- 4.7 Les heures de congés fériés payés sont rémunérées pendant la durée du contrat au pourcentage du traitement prévu à l'article 3.1 du présent contrat. Le policier ne cumule pas les jours fériés qui surviennent pendant la prise du congé.
- 4.8 Pendant le congé, le policier n'a pas droit aux congés spéciaux prévus à la convention collective. Cependant, durant chacun des autres mois du présent contrat, le policier a droit à ces congés spéciaux rémunérés au pourcentage du traitement prévu à l'article 3.1 du présent contrat.
- 4.9 Pendant la durée du présent contrat, y compris pendant la période de congé, les cotisations syndicales versées par le policier et retenues par la Ville sont fixées sans tenir compte de la diminution du traitement exercé en vertu de l'article 3.1 du présent contrat.
- 4.10 Malgré les dispositions de l'article 3.1 du présent contrat, pendant le congé, les dispositions de l'article 8 de la convention collective s'appliquent intégralement au policier en congé autofinancé, qui aux fins dudit article est considéré en congé hebdomadaire. La rémunération versée pour le travail supplémentaire sera calculée sur la base du salaire régulier sans tenir compte de la réduction exercée en vertu de l'article 3.1 du présent contrat.

ARTICLE 5 RETRAITE DÉSISTEMENT OU DÉMISSION DU POLICIER

- 5.1 Advenant la retraite, le désistement ou la démission du policier, le présent contrat prend fin à la date de l'évènement, aux conditions suivantes;

- Si le policier n'a pas bénéficié du congé, la Ville rembourse le montant global retenu dû au policier après entente entre les parties.
- Si le congé est en cours, la Ville rembourse le solde restant du montant dû au policier, soit la différence entre le total des sommes cumulées et la rémunération versée au policier.
- Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

ARTICLE 6 CONGÉDIEMENT DU POLICIER

Advenant le congédiement du policier, le présent contrat prend fin à la date effective de l'évènement. Les conditions prévues à l'article 5 du présent contrat s'appliquent alors mutatis mutandis.

ARTICLE 7 DÉCÈS DU POLICIER

Advenant le décès du policier pendant la durée du présent contrat, le contrat prend alors fin à la date de l'évènement et les conditions prévues à l'article 5 du présent contrat s'appliquent mutatis mutandis.

ARTICLE 8 INVALIDITÉ

8.1 Dans l'éventualité où l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdue jusqu'au moment où le congé a été planifié, le policier peut se prévaloir de l'un de ces choix :

8.1.1 Il peut suspendre sa participation au présent contrat pendant la période d'invalidité et recevoir ses prestations du régime de remplacement du salaire conformément à l'article 26 de la convention collective. Sa participation au présent contrat sera reportée au moment du retour de l'invalidité en respectant les mêmes périodes de contribution et de congé qui seront ainsi reportées. Ce report ne doit toutefois pas excéder la période maximale prévue à l'article 1.1 du présent contrat.

8.1.2 Il peut suspendre sa participation au présent contrat pendant la période d'invalidité et recevoir ses prestations du régime de remplacement du salaire conformément à l'article 42 de la convention collective. Sa participation au présent contrat sera reportée au moment du retour de l'invalidité, sauf que sa période de contribution sera réduite de la durée de son invalidité. Pour compenser le manque à gagner d'une contribution moins longue, le

pourcentage de traitement prévu à l'article 3.1 peut être réduit afin que les sommes non accumulées pendant l'invalidité puissent être versées en accéléré. Le congé sera alors pris aux dates prévues à l'article 2.1 tout en respectant la durée totale du contrat conformément à l'article 1.1.

8.1.3 Il peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (article 5). La prestation d'assurance salaire en application de l'article 42 de la convention collective est basée sur son traitement régulier.

8.2 Dans l'éventualité où l'employé est frappé d'invalidité durant son congé, les parties conviennent alors que le policier n'a pas droit au régime de remplacement de salaire par suite d'invalidité (article 42 de la convention collective). Lorsque le congé autofinancé prend fin, le policier reconnu invalide par la Ville a droit aux bénéfices prévus à l'article 42 de la convention collective.

8.3 Le policier doit maintenir ses couvertures d'assurance invalidité pendant la durée de son congé.

ARTICLE 9 LÉSION PROFESSIONNELLE OU ACCIDENT DE TRAVAIL

9.1 Dans l'éventualité où une lésion professionnelle survient avant la période du congé autofinancé, l'article 34 de la convention collective s'applique à la date de l'évènement; le policier se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

9.1.1 Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail, toutefois le contrat prend fin après deux (2) ans d'interruption et les dispositions de l'article 5 du présent contrat s'appliquent alors;

9.1.2 Mettre fin au présent contrat à la date de l'évènement et les dispositions de l'article 5 du présent contrat s'appliquent alors.

ARTICLE 10 CONGÉ DE MATERNITÉ ET D'ADOPTION

10.1 Si le congé de maternité ou d'adoption survient pendant la durée du congé, la participation au présent contrat ne peut être interrompue. Le congé de maternité ou d'adoption est alors réputé faire partie du congé autofinancé.

10.2 Si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, le policier peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (article 5).

10.3 Si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, la partie différée peut être prolongée de la durée du congé de maternité ou d'adoption, pourvu que la durée totale du contrat n'excède pas six (6) ans.

ARTICLE 11 PROMOTION OU MUTATION

11.1 Advenant que le policier obtienne un poste en application des dispositions des articles 25 et 26 de la convention collective durant le congé, il pourrait se prévaloir de l'un de ces deux (2) choix :

11.1.1 Il peut continuer sa participation au présent contrat;

11.1.2 Il peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (article 5).

ARTICLE 12 MODIFICATION AU PRÉSENT CONTRAT

Advenant que le présent contrat était modifié par entente mutuelle entre la Fraternité et la Ville, le policier pourrait le maintenir ou le modifier à son choix.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À GATINEAU, LE ____ JOUR DU
MOIS DE _____ 2017**

POUR LA FRATERNITÉ

POUR LA VILLE

Président

Maire

Secrétaire/trésorier

Greffier

Policier

Directeur des ressources humaines

À la signature, les items suivants sont ajoutés à la liste d'équipements : Chemise et pantalon meilleure qualité, Mag light led, combine d'hiver, bas de laine et dry fit, gilet sous-vêtement, sac d'équipements différentes grandeurs, batteries et oreillettes.

À la date de la signature, les parties s'engagent à se rencontrer dans les trente (30) jours.

Uniformes : Système de crédits et articles renouvelables

Description	Quantité en unité	Coût unitaire en crédit
FONCTION : POLICIER EN UNIFORME		
Bandeau pour oreille (polar)	1	5
Bas McGregor	8	4
Botte Equinox -EC14711	1	212
Botte Storm-femme 5143	2	140
Botte Storm-homme 8509	2	140
Casquette avec matricule	2	16
Chapeau Yukon mi-fourré	1	61
Chemise manches courtes	4	24
Chemise manches longues	4	26
Claques pour bottes Goretex	2	25
Cravate (polyester)	4	4
Foulard (polar)	1	5
Gants de cuir noir	2	28
Gants Hatch-Kevlar RFK 300	2	36
Gilet de laine avec windstoper & écussons	2	130
Imperméable Blauer (capuchon)	1	28
Imperméable Blauer (manteau)	1	208
Imperméable Blauer (Pantalon)	1	132
Imperméable Ganka Jaune	1	47
Manteau (imperméable)-Lieutenant & communautaire	1	275
Manteau Evin (TOUT-EN-UN)	1	280
Mitaine de cuir noir	1	32

Uniformes : Système de crédits et articles renouvelables

Description	Quantité en unité	Coût unitaire en crédit
FONCTION : POLICIER EN UNIFORME		
Mockneck (bleu-noir) avec broderie-police	8	15
Pantalon 100% polyester -cargo -été-	4	37
Pantalon 100% polyester -cargo -hiver	4	40
Pantalon 100% polyester -été- (officier)	4	37
Pantalon 100% polyester -hiver-(officier)	4	40
Pantalon Évin	1	115
Soulier Biowalk	2	101
T-Shirt (bleu-noir)	8	8
T-Shirt avec logo SIJ (bleu-noir)	8	10
Tube (cou) polar	1	5
Veste polar	1	70
Veston polyester 100% (pour lieutenant)	1	190
NOMBRE DE CRÉDITS ANNUELS ALLOUÉS (830 points)		

Uniformes remis à l'embauche d'un policier (1re année)

Description	Quantité en unité
FONCTION : POLICIER EN UNIFORME	
Bas McGregor	6
Botte Equinox -EC14711	1
Botte Storm	1
Casquette d'été	1
Chapeau Yukon mi-fourré	1
Chemise manches courtes	4
Chemise manches longues	4
Claques pour bottes Goretex	1
Gants de cuir noir	1
Gilet de laine avec windstopper & écussons	1
Imperméable Ganka Jaune	1
Manteau Evin (TOUT-EN-UN)	1
Mockneck (bleu-noir) avec broderie-police	3
Pantalon 100% polyester -cargo	4
Pantalon Évin	1
T-Shirt (bleu-noir)	4

Équipements : Système de crédits et articles renouvelables au besoin

Ceinture de nylon (ext)	au besoin	
Pistolet	au besoin	
Étui à pistolet	au besoin	
Étui à chargeur –simple –8 ou 11 coups	au besoin	
Menottes	au besoin	
Étui à menottes	au besoin	
Lampe de poche (2 piles D)	au besoin	
Anneau pour lampe de poche (2D)	au besoin	
Bâton rétractable asp 21-26 pouces	au besoin	
Étui pour bâton 21-26 pouces	au besoin	
Veste pare-balles	au besoin	
Enveloppe pour veste pare-balles	au besoin	
Épaulettes	au besoin	
Calepin de notes	au besoin	
Étui pour calepin	au besoin	
Insigne de poche	au besoin	
Étui à insigne de poche	au besoin	
Carte d'identité	au besoin	
Lampe de poche (2 piles A)		11
Étui pour lampe de poche (2A)		10
Outil multi-gerber		83
Étui multi-gerber		25
Chaîne pour sifflet		2
Serviette aluminium (snapack)		24
Sifflet		3
Template métrique (rapport accident)		28
Clé pour menottes		7
Mallette		90

Équipements remis à l'embauche d'un policier : (1re année)

Description	Quantité
Bâton rétractable asp 21ou 26 pouces	1
Bride de lampe de poche (2D)	1
Bride de portatif	1
Bride pour bâton 21 ou 26 pouces	1
Calepin de notes	1
Carte d'identité	1
Ceinture de nylon (ext)	1
Ceinture de nylon (int)	1
Clé pour menottes	1
Cône de lampe de poche	1
Couteau avec étui	1
Étui à chargeur	1
Étui à insigne de poche	1
Étui à menottes	1
Étui à pistolet	1
Étui pour calepin	1
Étui pour poivre de cayenne	1
Insigne de poche	1
Lampe de poche (2 piles D)	1
Malette	1
Menottes	1
Pistolet et 2 chargeurs	1
Planchette	1
Poivre de cayenne	1
Veste pare-balles	1