

**Négociation de la convention collective
des policières et des policiers de la ville de Québec**

OFFRE GLOBALE DE LA VILLE

Février 2005

Les points saillants

Les points saillants dont il est question dans le présent document portent sur :

1. L'organisation du travail.
2. Les clauses à incidences financières.
3. Les aspects normatifs.

1. L'organisation du travail

L'offre globale de la Ville prévoit des changements organisationnels afin de compléter la mise en œuvre du plan d'organisation adopté par le conseil municipal et approuvé par le ministre de la Sécurité publique.

1.1 Les changements organisationnels

1.1.1 Nouvelles fonctions et postes additionnels

Fonctions ou postes	Nombre proposé	Nombre actuel
Affaires stratégiques et administratives		
Agent analyste (recherche et développement)	2	1
Agent instructeur	2	1
Communications et prévention		
Agent aux communications (relationniste)	3	2
Gendarmerie		
Responsable des enquêtes de poste (lieutenant-détective)	4	2
Responsable d'une équipe de patrouille (lieutenant)	20	10
Responsable d'une équipe d'intervention <i>Jeunesse et prévention</i> (sergent)	4	1
Policier d'école	11	3
Responsable de l'unité moto – temps plein (sergent)	1	1
Agent motocycliste – temps plein	10	10
Groupe de soutien opérationnel (transformation de l'Unité spéciale d'intervention USI)	1 sergent et 10 agents	1 sergent et 10 agents
Sergent à la détention (remplace les caporaux)	5	5
Responsable de l'unité moto – saisonnière	1	0
Agent motocycliste – saisonnier	10	0
Maître-chien	5	3
Confirmation de 7 postes de sergent-détective		
Confirmation du statut de constable régulier pour 35 agents temporaires		
Enquêtes spécialisées		
Responsable d'une équipe d'intervention (sergent)	2	0
Agent d'intervention (ce groupe assumera, entre autres, les tâches actuellement confiées au Groupe de répression antimotards RAM)	10	0
Responsable d'une unité de filature	2	1
Agent de filature	12	5
Préposé aux crimes informatiques (sergent-détective)	1	0
Responsable de la liaison avec les tribunaux (sergent)	1	0
Technicien en identité judiciaire	10	9
Sergent-détective aux délits familiaux	14	12
Responsable de l'écoute et de la filature (lieutenant- détective)	1	0

1.1.2 Fonctions modifiées ou abolies

Fonctions	Modifiées	Abolies
Analyste lecteur	Transformation en poste d'agent de cueillette (sauf 1)	
Agent de prévention	Intégration à l'équipe d'intervention <i>Jeunesse et prévention</i>	
UPS et autres formes de patrouille solo	Intégration aux équipes régulières de patrouille avec un horaire spécifique	
Sergent au 9-1-1	Mise en place d'un projet-pilote dans 2 équipes	
Enquêteur jeunesse	Intégration à l'équipe d'intervention <i>Jeunesse et prévention</i>	
Lieutenant à la formation	Transformation en postes de responsable d'une équipe de patrouille	
Lieutenant aux relations publiques		
Lieutenant au 9-1-1		
Lieutenant à la sécurité routière		
Sergent coordonnateur à la détention		√
Sergent au quartier-maître		√

1.1.3 Prise de plaintes dans les postes de police

Des constables seront attitrés à la prise de plaintes dans les postes de police selon les modalités suivantes :

- ♦ une ou un constable, 24 heures par jour au 275, rue de la Maréchaussée;
- ♦ une ou un constable, le jour au 1130, route de l'Église;
- ♦ une ou un constable, le jour au 4280, place Orsainville ;
- ♦ en dehors de ces plages horaires et pour les autres points de service, un processus sera mis en place afin d'offrir aux citoyennes et aux citoyens qui s'y présenteraient la possibilité de recevoir une réponse adéquate.

1.1.4 Mise en place du plan d'organisation

Pendant la mise en place du plan d'organisation du Service de police, la Ville s'engage à :

- ♦ procéder de façon progressive;
- ♦ respecter le personnel concerné;
- ♦ instaurer un projet-pilote relativement au service du 9-1-1;
- ♦ mettre sur pied un comité de suivi paritaire.

1.2 Les affectations et les mutations

1.2.1 Principes et mode de fonctionnement

Les conditions d'admissibilité, l'affichage des postes et la dotation sont définis relativement à toutes les fonctions prévues à la convention collective. De façon générale, s'il s'agit d'une affectation, sa durée est de 48 mois; s'il s'agit une mutation, elle est permanente.

Habituellement, les listes d'admissibilité établies à la suite d'un concours, qu'elles concernent les affectations ou les mutations, sont valables pendant 36 mois.

Relativement à certaines fonctions – elles sont identifiées au départ - une affectation sera considérée comme une mutation, c'est-à-dire comme une désignation permanente, et ce, pour le personnel ayant 20 ans de service et plus. Cette façon de faire permet à ces personnes de terminer leur carrière en occupant la fonction pour laquelle elles ont été mutées.

Le temps de service continu réalisé à titre d'employé temporaire est reconnu à l'employé régulier aux fins de son admissibilité aux affectations et aux mutations.

1.3 Les promotions

L'admissibilité est élargie.

Les concours sont tenus par la Ville :

- ♦ les postes à pourvoir sont affichés;
- ♦ les candidates et les candidats doivent réussir les examens et l'entrevue que font passer des membres du jury nommés par la Ville;
- ♦ une liste d'admissibilité est établie;
- ♦ une rencontre peut être organisée pour une rétroaction.

Le temps de service continu réalisé à titre d'employé temporaire est reconnu à l'employé régulier aux fins de son admissibilité aux concours de promotion.

1.4 Les transferts de postes

Instauration d'un mécanisme de demandes de transfert. Le constable peut faire une demande de transfert une fois par année. L'employeur traite les demandes reçues en fonction des besoins du service.

1.5 Les unités de patrouille duo / solo

Définition

« Une voiture de patrouille où sont assignés deux (2) constables peut répondre à tous les appels. »

« La ou le constable assigné seul à une voiture de patrouille fait de la patrouille préventive, applique les règlements de la circulation, répond à toute plainte d'accident et aux plaintes mineures (exemples : dommage à la propriété, assistance aux services publics, vol simple et autres plaintes de même nature. »

« La ou le constable assigné seul à une voiture de patrouille ne répond pas aux plaintes majeures (exemples : plainte de désordre, vol qualifié, etc.). Toutefois, une plainte majeure est considérée comme une plainte mineure lorsqu'il y a absence de suspect sur les lieux ou que les lieux sont désormais sécurisés. Dans de tels cas, elle ou il peut intervenir ou poursuivre le travail déjà entrepris. »

Répartition des véhicules de patrouille duo / solo

Arrondissements de La Cité et de Limoilou					
	Nuit	Jour		Soir	
	duo	duo	solo ¹	duo	solo ¹
Dimanche	6	4	de 15 à 19	5	de 13 à 18
Lundi	6	5	de 13 à 17	5	de 13 à 18
Mardi	6	5	de 13 à 17	5	de 13 à 18
Mercredi	6	5	de 13 à 17	5	de 13 à 18
Jeudi	7	5	de 13 à 17	6	de 11 à 16
Vendredi	7	5	de 13 à 17	6	de 11 à 16
Samedi	7	4	de 15 à 19	6	de 11 à 16
Jour férié		4	de 15 à 19		

Arrondissements des Rivières et de La Haute-Saint-Charles					
	Nuit	Jour		Soir	
	duo	duo	solo ¹	duo	solo ¹
Dimanche	4	2	de 12 à 15	3	de 11 à 14
Lundi	4	2	de 12 à 15	3	de 11 à 14
Mardi	4	2	de 12 à 15	3	de 11 à 14
Mercredi	4	2	de 12 à 15	3	de 11 à 14
Jeudi	4	2	de 12 à 15	4	de 9 à 12
Vendredi	4	2	de 12 à 15	4	de 9 à 12
Samedi	4	2	de 12 à 15	4	de 9 à 12
Jour férié					

Arrondissements Laurentien et de Sainte-Foy–Sillery					
	Nuit	Jour		Soir	
	duo	duo	solo ¹	duo	solo ¹
Dimanche	5	2	de 11 à 13	4	de 8 à 12
Lundi	5	2	de 11 à 13	4	de 8 à 12
Mardi	5	2	de 11 à 13	4	de 8 à 12
Mercredi	5	2	de 11 à 13	4	de 8 à 12
Jeudi	5	2	de 11 à 13	4	de 8 à 12
Vendredi	5	2	de 11 à 13	4	de 8 à 12
Samedi	5	2	de 11 à 13	4	de 8 à 12
Jour férié					

Arrondissements de Charlesbourg et de Beauport					
	Nuit	Jour		Soir	
	duo	duo	solo ¹	duo	solo ¹
Dimanche	4	3	de 10 à 13	4	de 9 à 12
Lundi	4	3	de 10 à 13	4	de 9 à 12
Mardi	4	3	de 10 à 13	4	de 9 à 12
Mercredi	4	3	de 10 à 13	4	de 9 à 12
Jeudi	5	3	de 10 à 13	5	de 7 à 10
Vendredi	5	3	de 10 à 13	5	de 7 à 10
Samedi	5	3	de 10 à 13	5	de 7 à 10
Jour férié					

Ville de Québec					
	Nuit	Jour		Soir	
	duo	duo	solo ¹	duo	solo ¹
Dimanche	19	11	de 48 à 60	16	de 41 à 56
Lundi	19	12	de 46 à 58	16	de 41 à 56
Mardi	19	12	de 46 à 58	16	de 41 à 56
Mercredi	19	12	de 46 à 58	16	de 41 à 56
Jeudi	21	12	de 46 à 58	19	de 35 à 50
Vendredi	21	12	de 46 à 58	19	de 35 à 50
Samedi	21	11	de 48 à 59	19	de 35 à 50
Jour férié		11	de 48 à 60		

¹ Le nombre d'unités de patrouille solo indiqué sur les relèves de jour et de soir représente une possibilité maximale, compte tenu de la présence au travail de l'ensemble des effectifs de chacune des équipes en devoir.

1.6 Les horaires de travail

1.6.1 Principe général

Le policier ou la policière travaille selon un horaire de 4 jours par semaine à raison de 9 heures par jour, incluant l'heure du repas.

1.6.2 Exception

Continueront à travailler selon un horaire de 5 jours par semaine à raison de 8 heures par jour, compte tenu de la nature de leurs activités :

- ♦ les 3 agents aux communications (relationnistes);
- ♦ les 2 agents analystes;
- ♦ les 2 agents instructeurs;
- ♦ le superviseur des agents de liaison.

1.6.3 Spécificités

Travailleront 4 jours par semaine à raison de 9 heures par jour, compte tenu de la nature de leurs activités :

- ♦ les constables à la filature (le jour et le soir);
- ♦ les enquêteurs de l'unité des stupéfiants et de moralité (le soir);
- ♦ les enquêteurs de l'unité de la fraude (le jour);
- ♦ les autres enquêteurs (le jour et le soir).

1.6.4 Unité de patrouille solo (UPS)

Étant donné les changements organisationnels énoncés précédemment, certains horaires seront révisés. Les patrouilleurs de la gendarmerie qui cumulent au moins 20 ans de service pourront bénéficier d'un horaire de travail sans quart de nuit. La mesure pourra toucher jusqu'à 50 constables.

1.7 Le recours au personnel temporaire

Le Service de police pourra recourir aux services des constables temporaires dans les situations énumérées ci-dessous.

1.7.1 Absences de 3 jours ou plus

- ♦ L'employeur pourra faire appel aux services d'un employé temporaire dès la première journée;
- ♦ Le nombre d'heures travaillées correspondra (au minimum) à une plage horaire complète (soit à 3 ou à 4 jours consécutifs).

1.7.2 Absences de longue durée (prêts de service, congés pour maladie, congés de maternité, etc.)

1.7.3 Surcroît de travail – période estivale (24 semaines)

2. Les clauses à incidences financières

2.1 L'évolution des traitements

2002

Montant forfaitaire accordé aux policiers et policières n'ayant pas eu d'augmentation en 2002 (ceux de Québec, de Sillery, de Val-Bélair et de la Régie de La-Haute-Saint-Charles) équivalant à 2,5 % des gains. Cette augmentation de 2,5 % a été intégrée à l'échelle de base (celle de Québec – 2001) qui a servi à établir les échelles de traitements figurant dans le tableau 2.2.

Prolongation, à compter du 1^{er} mars 2002, du versement d'un montant forfaitaire de 1% accordé aux policiers et policières de Val-Bélair.

Paiement d'un montant forfaitaire aux sergents et aux sergents-détectives de Val Bélair : 750 \$.

2003

Un montant forfaitaire équivalant à 2 % de leurs gains accordé aux policiers et policières. Cette augmentation de 2 % a été intégrée à l'échelle de base (celle de Québec – 2001 majorée de 2,5 % en 2002) qui a servi à établir les échelles de traitements figurant dans le tableau 2.2.

Prolongation du versement d'un montant forfaitaire équivalant à 1 % de leurs gains accordé aux constables de Val-Bélair.

Paiement d'un montant forfaitaire aux sergents et aux sergents-détectives de Val Bélair : 1 000 \$.

2004

1^{er} janvier

Instauration d'une échelle unique de traitements avec une augmentation minimale de 2 %.

Les sergents, les sergents-détectives, les lieutenants et les lieutenants-détectives bénéficieront de 50 % de l'harmonisation le 1^{er} janvier et de l'autre 50 % le 1^{er} octobre, si le coût lié à l'harmonisation excède 1 000 \$ annuellement.

1^{er} octobre

Bonification de l'échelle de traitements des policiers et policières ayant 48 mois et moins de service.

2005

Augmentation minimale de 2,5 % de l'échelle de traitement et bonification de l'échelle de traitement des constables ayant 24 mois et moins de service.

2006

Augmentation d'échelle 2,5 % et bonification de l'échelle de traitement des constables ayant 1, 2 et 4 ans de service.

2.2 Les échelles de traitements

	1 ^{er} janvier 2004	1 ^{er} octobre 2004	1 ^{er} janvier 2005	1 ^{er} janvier 2006
À l'entrée en fonction du constable	28 124 \$	30 693 \$	33 110 \$	34 568 \$
Après 1 an	32 201 \$	35 206 \$	37 011 \$	38 349 \$
Après 2 ans	36 872 \$	39 061 \$	40 538 \$	41 539 \$
Après 3 ans	42 219 \$	43 369 \$	44 453 \$	46 064 \$
Après 4 ans	48 340 \$	50 645 \$	51 911 \$	53 209 \$
Après 5 ans	55 350 \$	55 350 \$	56 733 \$	58 151 \$
Après 6 ans	63 369 \$	63 369 \$	64 953 \$	66 577 \$
Caporal	66 545 \$	66 545 \$	68 209 \$	69 914 \$
Sergent et sergent-détective	70 053 \$	70 053 \$	71 804 \$	73 599 \$
Lieutenant et lieutenant-détective	76 724 \$	76 724 \$	78 642 \$	80 608 \$

2.3 Les primes

	2005	2006
Prime de soir/heure	0,89 \$	0,91 \$
Prime de nuit/heure	1,39 \$	1,42 \$
Prime de disponibilité/heure	6,83 \$	7,00 \$
Indemnité vestimentaire annuelle (Policiers et policières travaillant en civil)	1 802 \$	1 847 \$
Nombre de crédits vestimentaires (octroyés au patrouilleur pour l'acquisition de vêtements ou de pièces d'équipement, par année)	650 crédits (équivalant à environ à 650 \$)	
Prime maître chien/mois	125,00 \$	125,00 \$
Frais de repas et de déplacement		
Déjeuner	9,75 \$	9,99 \$
Dîner	13,50 \$	13,84 \$
Souper	20,00 \$	20,50 \$
Déontologie	10,00 \$	10,00 \$
Cour	10,00 \$	10,00 \$
Déplacement à l'extérieur (Indemnité en plus des frais de transport)	17,00 \$	17,00 \$
Indemnité de séjour/jour de cours	14,00 \$	14,00 \$
Conditionnement physique Remboursement maximal au constable des frais de conditionnement physique (par année)	150,00 \$	150,00 \$

2.4 Les indemnités annuelles d'ancienneté

Après	1 ^{er} janvier 2004		1 ^{er} janvier 2005		1 ^{er} janvier 2006	
	Pourcentage	Argent	Pourcentage	Argent	Pourcentage	Argent
5 ans	0,2 %	126,74 \$	0,4 %	259,81 \$	---	---
7 ans	---	--	---	---	1,2 %	798,92 \$
10 ans	0,4 %	253,48 \$	0,6 %	389,72 \$	1,4 %	932,08 \$
15 ans	0,6 %	380,21 \$	0,8 %	519,62 \$	1,6 %	1 065,23 \$
20 ans	0,8 %	506,95 \$	1,0 %	649,53 \$	1,8 %	1 198,39 \$
25 ans	1,0 %	633,69 \$	1,2 %	779,44 \$	2,0 %	1 331,54 \$
30 ans	1,2 %	760,43 \$	1,4 %	909,34 \$	2,2 %	1 464,69 \$
35 ans	1,4 %	887,17 \$	---	---	---	---

2.5 Les vacances

Les crédits de vacances sont octroyés le 1^{er} mai de chaque année selon les nombres de jour inscrits dans le tableau suivant.

Après	Nombre de jours
1 an	13
3 ans	16
5 ans	17
8 ans	20
10 ans	21
15 ans	22
17 ans	23
18 ans	25
19 ans	26
20 ans	27
23 ans	28
25 ans	29
28 ans	30

2.6 Les congés

Congé de maternité

- ♦ Mère : 20 semaines à 95 % de son traitement moins ce qu'elle reçoit de l'assurance-emploi.

Congé pour responsabilités parentales

- ♦ Parent : 10 semaines sans traitement.

Congé d'adoption

- ♦ Parent : 10 semaines à 95 % de son traitement moins ce que le parent reçoit de l'assurance-emploi.

Congé à traitement différé pour une période pouvant varier de 6 à 12 mois. Les retenues salariales seront prélevées sur une période qui peut aller de 2 à 5 ans, selon la préférence du ou de la constable.

Congé à étalement du revenu pour les congés sans solde de 6 mois ou moins.

Droit à un congé sans solde d'une année si le ou la constable cumule 5 ans d'ancienneté.

Congés spéciaux : le nombre varie selon les événements (mariage, décès, etc.).

Congés de maladie et congés relatifs aux accidents de travail :

- ♦ les 26 premières semaines : 100 % du salaire;
- ♦ À compter de la 27^e semaine : 70 % du traitement (maladie), 80 % (accidents de travail) ou 100 % (blessure subie pendant l'action) ;
- ♦ Ristourne si la moyenne annuelle des jours pris en congé de maladie par l'ensemble des constables est inférieure à 12 jours (50 % de la ristourne va au constable, 50 %, à l'employeur).

2.7 L'assurance collective

2.7.1 Tous les constables

Les primes du programme d'assurance collective sont partagées à part égale entre la Ville et le constable (50 % / 50 %).

2.7.2 Le ou la constable qui prend sa retraite

Le ou la constable qui prendra sa retraite le 1^{er} juin 2006 ou après participera au programme d'assurance-collective jusqu'à 65 ans. Il ou elle défraie 70 % du coût de la prime.

2.8 Le régime de retraite

2.8.1 Contributions :

- ♦ de la Ville : 9 % du salaire de base et de l'indemnité d'ancienneté;
- ♦ de l'employé : 9 % du salaire de base et de l'indemnité d'ancienneté.

L'employé a le droit de prendre sa retraite, et ce sans qu'aucune pénalité ne s'applique, dès qu'il a atteint 55 ans (en âge) ou encore dès qu'il a cumulé 30 ans de service.

3. Les aspects normatifs

3.1 L'assistance judiciaire

« Pour les cas qui ne sont pas déjà visés par la présente section, l'Employeur s'engage à assumer les frais de défense ou de représentation, selon le cas, d'une ou d'un constable, que ce soit à titre de défendeur, de témoin, d'intimé ou d'accusé ou encore de mis en cause dans une procédure dont est saisi un tribunal, un coroner, un commissaire-enquêteur sur les incendies, une commission d'enquête, une personne, ou un organisme exerçant des fonctions quasi-judiciaires qui est fondée sur l'allégation d'un acte ou d'une omission dans l'exercice des fonctions de la personne soit comme agente ou agent de la paix soit comme constable. » (*Article 37.11 du projet de convention collective*)

3.2 Les heures supplémentaires

Mécanisme de distribution :

- ♦ heures réparties selon chaque poste de police;
- ♦ heures réparties à l'échelle de la Ville lors de la tenue de grands événements.

3.3 Les heures passées à la cour pour témoigner

- ♦ En dehors des heures normales de travail, la rémunération est de 150 % du taux horaire.
- ♦ Le minimum des heures rémunérées varie selon les situations (employés devant se présenter en cour pendant ses vacances, pendant un congé, etc.).

3.4 Les conditions de travail du policier ou de la policière temporaire

- ♦ Établissement d'une liste de rappel par poste.

- ♦ Gratification de 6% accordée pour compenser les avantages sociaux dont l'employé ne bénéficie pas.
- ♦ Jours de vacances fixés au prorata des heures travaillées selon les mêmes calculs que ceux dont bénéficient les constables réguliers si le constable temporaire cumule plus d'un an de service.
- ♦ Avancement d'échelon chaque fois que l'employé a cumulé 1 700 heures régulières de travail.
- ♦ L'employé temporaire a la priorité pour être nommé employé régulier, selon la liste établie à la suite de concours publics.
- ♦ L'employé temporaire qui devient un employé régulier peut voir sa période de probation réduite de 6 mois ou moins, à condition qu'il ait travaillé un nombre d'heures équivalent.

3.5 Les absences pour des activités syndicales

- ♦ Président de la Fraternité : libéré avec plein traitement (100 % du salaire).
- ♦ Une banque annuelle de 2 970 heures est disponible pour des activités syndicales.
- ♦ Une banque annuelle de 700 heures est disponible, depuis le 1^{er} juillet 2004, pour des activités syndicales liées à l'harmonisation des conventions collectives.
- ♦ Congés avec traitement pour les représentants de la Fraternité qui participent aux réunions des comités mixtes (*comités conjoints*).

3.6 La formation

3.6.1 Principe général

Le ou la constable qui, à la demande de l'employeur, doit s'absenter pour recevoir une formation est rémunéré.

3.6.2 Comité de la formation

- ♦ Le comité de la formation est formé de 2 représentants de la Fraternité et de 2 représentants de l'employeur;
- ♦ Il étudie les problèmes relatifs à la formation des constables;
- ♦ Il se réunit lorsqu'il est nécessaire de le faire, et ce, à la demande de l'une ou de l'autre des parties.

3.7 L'attribution des vacances

Généralement, un maximum de 20 % des constables travaillant à la division de la gendarmerie (équipes de patrouille) peuvent prendre des vacances en même temps;

Généralement, un maximum de 30 % des enquêteurs peuvent prendre des vacances en même temps.