

---

**Service des ressources humaines**  
Division des relations de travail et de la paie

## **Convention collective** **En vigueur jusqu'au 31 décembre 2023**

---

Convention collective entre la Ville de Québec  
et la Fraternité des policiers et policières de la Ville de Québec



## TABLE DES MATIÈRES

SECTION 1	RECONNAISSANCE ET RÉGIME SYNDICAL .....	4
SECTION 2	PRATIQUES INTERDITES.....	5
SECTION 3	DÉFINITIONS.....	5
SECTION 4	RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE ET AVANCEMENT DE CLASSE.....	6
SECTION 5	RÉMUNÉRATIONS .....	7
SECTION 6	RÉPONSES AUX APPELS ET ENQUÊTES .....	12
SECTION 7	HEURES ET HORAIRES DE TRAVAIL .....	14
SECTION 8	PÉRIODE DE REPAS .....	18
SECTION 9	REMBOURSEMENT DE FRAIS DIVERS .....	19
SECTION 10	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	20
SECTION 11	TEMPS REQUIS POUR TÉMOIGNER.....	24
SECTION 12	COURS, ENTRAÎNEMENT ET EXERCICES .....	26
SECTION 13	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	30
SECTION 14	UNIFORMES.....	30
SECTION 15	LÉSIONS PROFESSIONNELLES.....	33
SECTION 16	MALADIES ET ACCIDENTS NON IMPUTABLES AU TRAVAIL .....	37
SECTION 17	BANQUE DE TEMPS .....	43
SECTION 18	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL.....	43
SECTION 19	VACANCES .....	45
SECTION 20	CONGÉS FÉRIÉS .....	49
SECTION 21	CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS SANS TRAITEMENT .....	49
SECTION 22	RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ.....	53
SECTION 23	DROIT AUX CONGÉS ET PERMIS D'ABSENCE.....	53
SECTION 24	PERMANENCE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	53
SECTION 25	COMPENSATION POUR DOMMAGES AUX VÊTEMENTS.....	53
SECTION 26	PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE .....	54
SECTION 27	DISCIPLINE .....	56
SECTION 28	DOSSIER DU CONSTABLE.....	60
SECTION 29	TRANSFERT DE POSTE DE POLICE ET ASSIGNATION AUX ENQUÊTES....	60
SECTION 30	AFFECTATION ET MUTATION .....	62

---

SECTION 31	PROMOTION ET REMPLACEMENT .....	67
SECTION 32	COMITÉS .....	70
SECTION 33	ASSISTANCE JUDICIAIRE.....	71
SECTION 34	ASSURANCE COLLECTIVE.....	73
SECTION 35	ENTENTE DE SERVICE, INTÉGRATION ET RÉORGANISATION .....	78
SECTION 36	ANCIENNETÉ .....	79
SECTION 37	RÉGIME DE RETRAITE.....	79
SECTION 38	CONSTABLES ÉQUIPE FLEX.....	80
SECTION 39	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE POUR UN PARTICULIER OU UNE ENTREPRISE PRIVÉE .....	80
SECTION 40	CONGÉS PARENTAUX.....	81
SECTION 41	DOMICILE .....	88
SECTION 42	DISPOSITIONS RELATIVES AUX BÉNÉFICES .....	88
SECTION 43	DROITS ACQUIS .....	89
SECTION 44	FONCTIONS D'AGENT DE LA PAIX ET DE CONSTABLE.....	89
SECTION 45	DISPOSITIONS FINALES ET INTERPRÉTATIVES.....	89
SECTION 46	DURÉE DE LA CONVENTION.....	90
ANNEXE 1	ÉCHELLES DE TRAITEMENTS.....	92
ANNEXE 2	TABLEAU DES AFFECTATIONS, MUTATIONS ET PROMOTIONS.....	93
ANNEXE 3	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	95
ANNEXE 3.1	CHOIX DE L'ÉQUIPE POUR LA DISTRIBUTION ET L'ASSIGNATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	95
ANNEXE 3.2	CHOIX DE L'ÉQUIPE POUR LA DISTRIBUTION ET L'ASSIGNATION DU TEMPS COMMANDÉ.....	96
ANNEXE 3.3	CHOIX DE L'ÉQUIPE POUR LA DISTRIBUTION ET L'ASSIGNATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE POUR LES ÉVÉNEMENTS.....	97
ANNEXE 4	HEURES CONSACRÉES PAR UN CONSTABLE À L'EXTÉRIEUR DES HEURES DE COURS OU DE FORMATION POUR LES TRAVAUX OBLIGATOIRES, LE TEMPS D'ÉTUDES, LA PRÉPARATION DE COURS, LES LECTURES INDIVIDUELLES, ETC.....	98
ANNEXE 5	RÉGIME DE RETRAITE (2005).....	101
ANNEXE 6	RÉGIME DE RETRAITE (2014).....	109

---

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1	RELATIVE À LA FORMATION ET À LA REMISE D'HEURES.....	114
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2	CONCERNANT CERTAINES MESURES TRANSITOIRES ET LE MAINTIEN D'ACQUIS EN FAVEUR DE CERTAINS CONSTABLES .....	116
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3	RELATIVE AUX CASIERS .....	121
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4	CONCERNANT LA FORMATION DES CONSTABLES AFFECTÉS À L'UNITÉ DE MAINTIEN ET RÉTABLISSEMENT DE L'ORDRE .....	123
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5	CONCERNANT LES CHANGEMENTS DE PÉRIODE DE PAIE .....	124
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6	CONCERNANT LE RÉGIME DE RETRAITE DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE LA VILLE DE QUÉBEC (PRÉ 2014).....	125
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7	RELATIVE AU PROGRAMME D'ENCOURAGEMENT À UN MODE DE VIE ACTIF À L'INTENTION DES CONSTABLES DE LA VILLE DE QUÉBEC .....	131
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE LORS D'ASSIGNATION TEMPORAIRE.....	132

## SECTION 1 RECONNAISSANCE ET RÉGIME SYNDICAL

- 1.01 a) La présente convention collective régit les rapports entre l'Employeur et les salariés visés par l'accréditation en vigueur, représentés par la Fraternité.
- b) La présente convention collective s'applique, en faisant les adaptations nécessaires au constable qui agit à l'extérieur de l'agglomération de la Ville de Québec, et ce, en autant que ledit constable agit dans une situation d'urgence alors que son intervention immédiate est nécessaire pour protéger la vie, l'intégrité physique ou les biens d'un citoyen.

La présente convention collective et l'accréditation s'appliquent également sur tout territoire où l'Employeur accepte d'assumer, en vertu d'une entente, des services policiers.

- 1.02 Tout constable, lors de son embauche, doit devenir membre de la Fraternité et le demeurer comme condition de maintien de son emploi. Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un constable exclu de la Fraternité ; toutefois, il demeure alors assujéti au paiement de la cotisation syndicale.
- 1.03 L'Employeur retient, sur la paie de chaque constable, un montant égal à la cotisation syndicale fixée par la Fraternité. Il retient en outre, sur la première paie de tout nouveau constable, le montant exigé comme droit d'entrée ou frais d'initiation. La Fraternité avise l'Employeur, au moins trente (30) jours à l'avance, de tout changement du montant de cotisation syndicale.
- 1.04 L'Employeur remet l'argent ainsi perçu le quinze (15) du mois suivant, à la Fraternité, et transmet, dans le même délai, une liste des changements de retenues survenus depuis la dernière remise.
- 1.05 La Fraternité a le droit d'afficher aux endroits désignés par l'Employeur dans les locaux du Service de police, les avis de convocation à ses assemblées et les avis concernant ses activités syndicales, sportives, récréatives et autres activités de même nature.
- 1.06 L'Employeur transmet à la Fraternité une copie de toute nouvelle directive, de toute instruction ou politique s'adressant aux constables, et ce, au fur et à mesure de leur publication. Il transmet également à la Fraternité une copie de toute communication relative aux mouvements de personnel des constables (promotion, affectation, mutation, changement équipe, retraite, mise à pied, démission) de même que toute correspondance de nature disciplinaire.
- 1.07 L'Employeur met à la disposition de la Fraternité un local situé au 1130, route de l'Église.

Pour les autres postes de police, l'Employeur rend disponible un local pour qu'un représentant de la Fraternité puisse rencontrer un constable lorsque nécessaire.

---

## SECTION 2 PRATIQUES INTERDITES

2.01 L'Employeur, ses représentants, la Fraternité et les constables ne doivent faire aucune discrimination à l'égard de quelque constable que ce soit selon les dispositions prévues à l'article 10 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*.

## SECTION 3 DÉFINITIONS

### 3.01 Définitions

Dans la présente convention collective, les termes suivants signifient :

« **AFFECTATION** » : la désignation d'un constable à une fonction d'un même grade, pour une période temporaire déterminée, et ce, tel que prévu à la section 30. Cependant à l'embauche, le constable est considéré comme « affecté » à la Direction adjointe de la surveillance du territoire bien que cette affectation soit pour une durée indéterminée.

« **AVANCEMENT DE CLASSE** » : le passage d'un constable d'une classe à une autre.

« **CLASSE** » : les échelons au sein des échelles de traitements attachées à un grade.

« **CONJOINT** » : une personne :

- a) qui est liée à une autre personne par un mariage ou une union civile et qui cohabite avec celle-ci;
- b) qui vit maritalement avec une autre personne de sexe différent ou de même sexe et qui est le père ou la mère d'un même enfant;
- c) qui vit maritalement avec une autre personne de sexe différent ou de même sexe depuis au moins un (1) an.

« **CONSTABLE** » : le salarié visé par l'accréditation détenue par la Fraternité, abstraction faite de ses fonctions, de son grade ou de sa classe, à moins d'être qualifié différemment.

« **EMPLOYEUR** » : la Ville de Québec et ses représentants.

« **ENFANT À CHARGE** » : un enfant à la charge d'un constable, âgé de dix-huit (18) ans ou moins ou âgé de plus de dix-huit (18) ans, mais de moins de vingt-deux (22) ans et fréquentant régulièrement, de jour, comme étudiant, une institution d'enseignement reconnue.

« **FONCTION** » : occupation habituelle et régulière d'un constable.

« **FRATERNITÉ** » : la « Fraternité des policiers et policières de la Ville de Québec ».

- 
- « **GRADE** » : le degré d'avancement d'un constable au sein du Service de police.
- « **HEURES NETTES** » : le nombre d'heures que l'on obtient en soustrayant la période de repas des heures régulières de travail d'un constable.
- « **HEURES RÉGULIÈRES** » : le nombre d'heures travaillées incluant les congés avec traitement.
- « **MUTATION** » : la désignation permanente d'un constable de sa fonction à une autre fonction d'un même grade.
- « **PROMOTION** » : la nomination d'un constable à un grade supérieur à son grade.
- « **REMPLACEMENT** » : l'occupation temporaire d'un constable à une fonction d'un grade supérieur à son grade, et ce, pour une durée minimale d'une demi-journée.
- « **SERGENT-DÉTECTIVE** » : inclus le sergent-détective et le lieutenant-détective.
- « **TERRITOIRE DE LA VILLE DE QUÉBEC** » : inclus le territoire des villes de Saint-Augustin-de-Desmaures et de L'Ancienne-Lorette.

3.02 Le masculin est utilisé dans la présente convention aux seules fins d'alléger le texte.

#### **SECTION 4 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE ET AVANCEMENT DE CLASSE**

- 4.01 Au moment de son embauche, l'Employeur détermine la classe du constable. Il avance de classe à la date anniversaire d'embauche jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum sur l'échelle de traitements.
- 4.02 Lorsque le constable temporaire est nommé constable régulier, il a droit à l'avancement de classe lorsqu'il a effectué 1 700 heures régulières en tenant toutefois compte des heures régulières déjà effectuées par lui depuis son dernier avancement de classe. Par la suite, le constable avance de classe à la date anniversaire de ce dernier avancement de classe.

---

## SECTION 5 RÉMUNÉRATIONS

### Traitement

5.01 Le traitement annuel du constable est déterminé conformément à l'annexe 1 en y ajoutant la prime d'ancienneté, la prime de niveau de responsabilité et la prime de fonction spécialisée, s'il y a lieu.

Pour les années 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023, le traitement annuel du constable de l'annexe 1 est majoré en fonction de la formule suivante : 1,5 % + IPC RMR Québec<sup>1</sup>, pouvant atteindre un maximum d'augmentation salariale de 2 % annuellement.

5.02 Tout constable, appelé par l'Employeur à effectuer un remplacement, reçoit le traitement attaché à ce grade supérieur.

5.03 En cas de maladie ou d'accident, imputable ou non au travail, et en cas de décès, de démission ou de mise à la retraite, le traitement du constable qui remplace à un poste vacant de grade supérieur est, malgré l'article 5.02, celui attaché à ce poste vacant à la date où survient l'événement.

### Prime d'ancienneté

5.04 a) Le constable touche la prime d'ancienneté prévue au paragraphe b), le premier jour de la période de paie suivant la date à laquelle il a complété le nombre d'années d'ancienneté générale prévu ci-après. Cette prime est incorporée à son traitement annuel régulier et en fait partie intégrante. Elle est payée selon l'échelle suivante sur la base du traitement annuel du constable 1<sup>re</sup> classe.

b) La prime d'ancienneté est la suivante :

- après sept (7) ans : 4,00 %
- après quatorze (14) ans : 5,00 %
- après vingt et un (21) ans : 6,00 %

---

<sup>1</sup> Le traitement du constable est majoré en tenant compte de l'indice des prix à la consommation (IPC) de Statistiques Canada – région métropolitaine de recensement de Québec (RMR Québec), selon la moyenne annuelle de l'indice pour la période du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août précédent. L'indice est connu au mois de septembre pour les majorations d'échelle prévues au 1<sup>er</sup> janvier suivant.

---

## Prime pour le niveau de responsabilité

5.05 L'Employeur verse, à chaque constable, une prime en raison du niveau de responsabilité de service (Prime de niveau) que doit assurer le Service de police de la Ville de Québec. Cette prime est payée sur la base de l'échelle de traitements prévu à l'annexe 1 et elle fait partie intégrante de son traitement aux fins du régime de retraite :

- 1<sup>er</sup> janvier 2019 : 5,25 %
- 1<sup>er</sup> janvier 2020 : 6,00 %
- 1<sup>er</sup> janvier 2021 : 6,75 %
- 1<sup>er</sup> janvier 2022 : 7,50 %
- 1<sup>er</sup> janvier 2023 : 8,45 %

## Primes

5.06 L'Employeur verse au constable pour chaque heure ou partie d'heure travaillée en temps régulier :

- a) Une prime horaire s'appliquant uniquement aux constables affectés à la direction adjointe de la surveillance du territoire.

### Pourcentage du taux horaire pour les primes

Lundi au vendredi soir	5 %
Dimanche au samedi - nuit	10 %
Samedi – dimanche jour	3 %
Samedi – dimanche soir	9 %

- b) Pour les autres constables, les primes de soir et de nuit s'appliqueront selon les pourcentages suivants :

- Prime de soir : 3 % du taux horaire;
- Prime de nuit : 5 % du taux horaire.

Le taux horaire pour ces primes sera calculé comme suit : salaire échelle + prime de niveau + prime de fonction spécialisée (s'il y a lieu) / 1 950 heures.

5.07 Le constable muté à la fonction de responsable de l'Unité canine ou de maître-chien, reçoit une prime de 4,25 % pour l'hébergement, l'entretien, la garde et la surveillance du chien en dehors des heures régulières de travail. Cette prime est payée en fonction du salaire du constable première classe à laquelle on ajoute la prime de niveau et la prime de fonction spécialisée. Cette prime est versée sur chaque période de paie. Seuls les soins vétérinaires et la nourriture du chien sont défrayés par l'Employeur.

---

## **Prime de disponibilité et rappel au travail**

5.08 En vue d'assurer la disponibilité des constables, l'Employeur s'assure que le nombre de constables prévu à cet article soit respecté et verse aux constables concernés, les primes suivantes :

### **Sergents-détectives et lieutenants-détectives :**

- a) Du mardi au samedi : entre 1 h et 7 h, les constables qui sont rappelés au travail reçoivent le paiement minimum prévu à l'article 10.03 auquel s'ajoute une prime de trois (3) heures payées également au taux supplémentaire.
- b) Du samedi 16 h ou 17 h au dimanche 7 h ou 8 h et du dimanche 16 h ou 17 h au lundi 7 h ou 8 h, quatre (4) sergents-détectives reçoivent la prime prévue à l'article 5.09.
- c) Du vendredi 17 h au lundi 8 h, un (1) lieutenant-détective reçoit la prime prévue à l'article 5.09.

Deux (2) sergents-détectives proviennent du module des crimes généraux, deux (2) sergents-détectives proviennent du module des crimes majeurs et un (1) lieutenant-détective provient de l'un de ces modules. Les gardes sont déterminées lors du choix annuel des vacances.

### **Unité de l'identité judiciaire :**

- d) Du lundi au vendredi : entre 1 h et 7 h, les constables qui sont rappelés au travail reçoivent le paiement minimum prévu à l'article 10.03 auquel s'ajoute une prime de trois (3) heures payées également au taux du temps supplémentaire.
- e) Le samedi et le dimanche : De 1 h à 8 h, deux (2) constables reçoivent la prime prévue à l'article 5.08.

### **Maître-chien :**

- f) Du lundi au vendredi : entre 00 h et 7 h, les constables qui sont rappelés au travail reçoivent le paiement minimum prévu à l'article 10.03 auquel s'ajoute une prime de trois (3) heures payées également au taux du temps supplémentaire.
- g) Le samedi et le dimanche, entre 00 h et 15 h, un (1) constable « maître-chien » reçoit la prime prévue à l'article 5.09.

---

**Division des communications en sécurité publique :**

- h) Du lundi au vendredi : entre 22 h et 5 h 30, les constables qui sont rappelés au travail reçoivent le paiement minimum prévu à l'article 10.03 auquel s'ajoute une prime de trois (3) heures payées également au taux du temps supplémentaire.
- i) Du vendredi 17 h au lundi 5 h 30, un (1) constable reçoit la prime prévue à l'article 5.09.

**Agent groupe tactique d'intervention :**

- j) Du lundi au vendredi : entre 1 h et 8 h, les constables qui sont rappelés au travail reçoivent le paiement minimum prévu à l'article 10.03 auquel s'ajoute une prime de trois (3) heures payées également au taux du temps supplémentaire.
- k) Du samedi 1 h au lundi 8 h, cinq (5) constables et un (1) superviseur reçoivent la prime prévue à l'article 5.09. Ce superviseur assume le rôle de conseiller tactique durant cette période.

Lors de chevauchement de périodes de vacances, la garde est attribuée par ordre inverse d'ancienneté.

**Technicien du renseignement scientifique :**

- l) Du lundi au vendredi : entre 00 h et 8 h, les constables qui sont rappelés au travail reçoivent le paiement minimum prévu à l'article 10.03 auquel s'ajoute une prime de trois (3) heures payées également au taux du temps supplémentaire.
- m) Du vendredi 17 h au lundi 8 h, un (1) constable reçoit la prime prévue à l'article 5.09.

**Agent évaluateur :**

- n) Lors d'un rappel au travail en vue d'effectuer une évaluation, les constables qui sont rappelés au travail reçoivent le paiement minimum prévu à l'article 10.03 auquel s'ajoute une prime de trois (3) heures payées également au taux du temps supplémentaire.

---

**Agent moto (période hivernale - en période d'ouverture des sentiers) :**

- o) De jour (8 h-16 h) et de soir (16 h-00 h) s'il n'y a pas de constable au travail, deux (2) constables de l'unité motos reçoivent la prime prévue à l'article 5.09.
- p) Entre 00 h et 7 h, les constables qui sont rappelés au travail reçoivent le paiement minimum prévu à l'article 10.03 auquel s'ajoute une prime de trois (3) heures payées également au taux du temps supplémentaire.

**Enquêteurs jeunesse :**

- q) Entre 00 h et 8 h, les constables qui sont rappelés au travail reçoivent le paiement minimum prévu à l'article 10.03 auquel s'ajoute une prime de trois (3) heures payées également au taux du temps supplémentaire.

Lorsqu'une garde de fin de semaine est prévue selon l'article 5.08, tout constable rappelé au travail et ne bénéficiant pas de la prime, reçoit le paiement minimum prévu à l'article 10.03 auquel s'ajoute une prime de trois (3) heures payées également au taux du temps supplémentaire.

5.09 Lorsque l'article 5.08 n'est pas applicable, le constable qui reçoit l'ordre de demeurer en état de disponibilité de service est rémunéré pour chaque heure ou partie d'heure en disponibilité. Le constable n'est pas rémunéré pour des heures en disponibilité durant les heures où il est rémunéré en temps supplémentaire. Cette prime est majorée de la façon suivante :

- 1<sup>er</sup> janvier 2019 : 8,87 \$
- 1<sup>er</sup> janvier 2020 : 9,05 \$
- 1<sup>er</sup> janvier 2021 : 9,23 \$
- 1<sup>er</sup> janvier 2022 : 9,42 \$
- 1<sup>er</sup> janvier 2023 : 9,61 \$

5.10 L'Employeur verse aux agents, sergents et lieutenants spécialistes opérateurs (techniciens) assignés aux unités : « canine », « groupe tactique intervention (GTI) », « renseignement scientifique et crimes technologiques », « conseillers aux affidavits », une « prime de fonction spécialisée » de cinq pour cent (5 %) de son traitement régulier.

Dans le cas de l'Unité de l'identité judiciaire, la prime s'élève à 7,5 % de son traitement régulier considérant qu'ils sont soumis à une disponibilité régulière, à des formations spécialisées qualifiantes, la pénibilité, et qu'ils agissent à titre de témoin expert.

- 
- 5.11 Seules les primes de fonction spécialisées, la prime de niveau et la prime d'ancienneté constituent du salaire aux fins du régime de retraite.

### **Règles relatives à la rémunération**

- 5.12 Aux fins du calcul du taux du temps supplémentaire : Le taux horaire régulier d'un constable est calculé en additionnant son traitement annuel, sa prime d'ancienneté, sa prime pour le niveau de responsabilité et la prime de fonction spécialisée (le cas échéant) divisés par deux mille (2 000) heures.
- 5.13 La période de paie est du dimanche au samedi de la semaine suivante (deux semaines) et le constable est payé le deuxième jeudi suivant la fin de la période de paie.
- 5.14 La paie se fait par dépôt bancaire direct dans l'institution financière choisie par le constable.

## **SECTION 6 RÉPONSES AUX APPELS ET ENQUÊTES**

### **Nombre de constables par voiture de patrouille**

- 6.01 Les équipes de travail sont assignées selon l'horaire établi.
- 6.02
- a) Sur la relève de nuit, deux (2) policiers sont affectés sur l'ensemble des unités de patrouille répondant aux appels (toutes en duos). Les constables de l'équipe Flex qui ne sont pas affectés au minimum d'effectif de véhicules duos peuvent travailler en patrouille solo entre 6 h et 24 h.
  - b) Le nombre minimum d'unités à deux (2) policiers (duos) qui doivent être en devoir sur l'ensemble du territoire desservi est :
    - i. De 4 h à 11 h : treize (13) unités duos;
    - ii. De 11 h à 4 h : seize (16) unités duos.
  - c) Les natures d'appels suivantes doivent être répondues initialement par une unité à deux (2) policiers (duo) en tout temps : ALAHUP, ALAPAN, ALAVOL, ASS911, BRIS, CAPAFF, COUFEU, DESORD, DSOCON, EFFFILA, ENLÈVE, EVASIO, EXEMDT, EXEORD, GRÈVE, INDARM, INTOX, MANIF, ORDRE, OTAGE, PERSUS, TNTMUR, TENTSUI, VOLQUA.
  - d) Les natures d'appels suivants nécessitant un déplacement, sont assignées prioritairement à une unité à un (1) policier (solo), à condition qu'il n'y ait pas de suspect sur place : ACCBL, ACCDFT, ACTIND, ACCMAT, AGRSEX, ANIMAL, APPBMB, ASSAMB, CIRCUL, DÉCÈS, DFTBL, DISPER, EFFCOM, EFFRES, ETALAG, EXTORS, FRAUDE, FUGUE, HARCEL, INCCRI, INFRPER, INFREG, LIMBA, MÉFAIT, MENACE, OBJET, OBJSUS, PERDAN, PMU911, POLICE, SERVIC, STUPEF, URGMED, VDFAIT, VERBIE, VERPER, VERVEH, VOL.

- 
- e) Pour toutes les natures d'appels, une unité à un (1) policier (solo) peut prendre charge d'une intervention, une fois que l'environnement est sécurisé et que les impliqués sur place ne représentent aucune menace.
  - f) Tous les transports de détenu(s) et de suspect(s) doivent se faire par une unité à deux (2) policiers (duo).
  - g) Les surveillances de détenus, victimes ou témoins dans un établissement de santé ou pour une scène de crime, peuvent se faire par un policier ou plus selon l'évaluation faite par un officier. (Risques, dangerosité, entraves, sous sédation, capacité, nature du dossier, etc.).
  - h) Les codes d'appels peuvent faire l'objet de modifications et révision au comité paritaire en santé et sécurité au travail (CPSST) et/ou au comité de relations de travail (CRT).

6.03 Les sergents-détectives travaillent seul ou en équipe, selon la nature du travail à exécuter.

#### **Nombre d'officiers et de sous-officiers**

6.04 L'Employeur s'engage à avoir en devoir le nombre minimum suivant d'officiers et de sous-officiers. Il procède par des remplacements si le nombre prescrit d'officiers ou sous-officiers n'est pas atteint :

- a) À l'Unité de la patrouille de la Direction adjointe de la surveillance du territoire :
  - Sur les quarts de nuit de semaine, un (1) lieutenant et deux (2) sergents;
  - En tout autre temps : deux (2) lieutenants et trois (3) sergents.

Il est entendu que ces constables doivent détenir le grade en cause ou être sur une liste d'aptitude en vue de l'obtention de celui-ci.

- b) À l'Unité de la détention :
  - L'Employeur maintient, en tout temps, un (1) sergent et deux (2) agents à la détention. Au moins deux (2) de ces trois (3) constables ont reçu la formation requise pour occuper une fonction à la détention.

#### **Nombre de constables en devoir au Colisée de Québec**

6.05 À l'occasion du tournoi international de hockey Pee Wee au Colisée de Québec, la direction affecte le nombre de constables qui doivent être en devoir au Colisée de Québec en tenant compte de la pratique établie. Toutefois, entre 7 h et 12 h, la direction peut n'y affecter qu'un (1) sergent et trois (3) constables.

L'Employeur n'est pas tenu d'affecter des constables sur les terrains de stationnement à ExpoCité.

---

Il est convenu que le travail d'agent de croisées est effectué par des constables, ces derniers pouvant être affectés à des patrouilles de prévention et de sécurité sur les terrains de stationnement selon les besoins des opérations.

À l'occasion des parties de hockey au Colisée de Québec, sauf celles prévues au premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de cet article, l'effectif minimum est composé de trois (3) constables et d'un (1) sergent. Au-delà de cinq mille (5 000) spectateurs, un (1) constable s'ajoute pour chaque tranche d'un (1) à mille cinq cents (1 500) spectateurs. À titre d'exemple, si l'assistance est entre cinq mille (5 000) et six mille cinq cents (6 500), il y aurait donc un constable de plus.

## **SECTION 7 HEURES ET HORAIRES DE TRAVAIL**

- 7.01 À moins d'une disposition à l'effet contraire dans la convention collective, la semaine régulière de travail d'un constable est, selon les horaires en vigueur :
- de quarante (40) heures en moyenne par semaine par période de trente-cinq (35) jours, la durée quotidienne de travail étant de neuf (9) heures ou douze (12) heures consécutives.
- 7.02 Les horaires peuvent être créés ou modifiés de consentement, et ce, à la demande de l'Employeur ou de la Fraternité. À défaut d'entente, l'Employeur informe officiellement la Fraternité de sa décision; la Fraternité peut utiliser la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la section 26 dans les trente (30) jours de la communication de la décision finale de l'Employeur, à défaut de quoi la décision de l'Employeur est considérée acceptée et peut être appliquée. Au cas d'arbitrage, la modification ne peut être apportée avant que la sentence ne soit rendue ou qu'il y ait une entente.
- 7.03 Les horaires sont gardés confidentiels pour des raisons de sécurité, mais ils peuvent faire l'objet de la procédure de griefs et d'arbitrage, nonobstant le fait qu'ils ne font pas l'objet d'un dépôt au ministère du Travail. Ces horaires sont gardés confidentiels tant par l'Employeur que par la Fraternité.
- 7.04 Les horaires de travail comportent l'obligation, pour le constable, de remettre à l'Employeur les heures selon l'horaire qui lui est applicable, et ce, conformément à la *Lettre d'entente numéro 1 relative à la formation et à la remise d'heures*.
- 7.05 À moins que la procédure de comparution n'exige pas la présence d'un agent de liaison, le constable affecté comme agent de liaison doit fournir une disponibilité afin de couvrir, lorsque requis et au taux du temps supplémentaire, la période pour les comparutions du samedi matin. Cette disponibilité est assurée sur une base volontaire ou en alternance par l'ensemble des agents de liaison.
- 7.06 Dans le cas des équipes de la filature, de l'infiltration et du Groupe Tactique d'intervention, l'Employeur peut, en surplus des semaines de travail de soir qui sont prévues à l'horaire, faire travailler de soir chaque équipe jusqu'à trois (3) semaines additionnelles par année.

---

L'Employeur peut également, à des fins de formation, faire travailler de jour les équipes devant travailler de soir.

Lorsqu'il désire faire travailler une équipe sur un autre quart de travail que son quart habituel, l'Employeur en informe les constables concernés au plus tard le lundi de la semaine précédente.

7.07 a) Enquêtes – crimes majeurs

Un minimum de deux (2) sergents-détectives assignés et présents à chaque soir de semaine, le samedi de jour, le dimanche de jour, et ce, parmi les sergents-détectives au module des crimes majeurs.

Un sergent-détective effectue des enquêtes de toute nature, à l'exception des tâches requérant une expertise particulière (ex. : agression sexuelle, meurtre, etc.).

b) Enquêtes – crimes généraux

Un minimum de deux (2) sergents-détectives assignés et présents à chaque soir de semaine, le samedi de jour et le dimanche de jour. Le sergent-détective traite les enquêtes qui lui sont assignées.

Un sergent-détective effectue des enquêtes de toute nature, à l'exception des tâches requérant une expertise particulière (ex. : agression sexuelle, meurtre, etc.).

c) Enquêteur jeunesse

Un minimum d'un (1) enquêteur jeunesse est assigné et présent à chaque soir de semaine et le samedi de jour.

7.08 Lors de jours fériés, dans l'application de l'article 7.07, l'Employeur permet la prise de congés jusqu'à l'effectif minimum prévu les samedis et dimanches en autant que les besoins opérationnels du Service le permettent.

7.09 L'horaire de travail

Selon les besoins du service, le sergent-détective qui travaille de jour est affecté à un horaire hebdomadaire débutant à 8 h ou, après entente, à 7 h. Le sergent-détective qui travaille de soir est affecté à un horaire hebdomadaire débutant à 16 h.

Selon les besoins du service, l'enquêteur jeunesse, le policier d'école et l'agent de prévention qui travaillent de jour sont assignés à un horaire hebdomadaire débutant à 8 h ou, après entente, à 7 h. Les enquêteurs jeunesse qui travaillent de soir sont assignés à un horaire hebdomadaire débutant à 16 h ou, après entente, à 15 h.

Sauf autrement prévu, un sergent-détective est assigné de soir de quatre (4) à six (6) semaines par année et de quatre (4) à six (6) samedis et dimanches par année, selon

---

l'horaire établi. L'enquêteur jeunesse est assigné de soir de dix (10) à onze (11) semaines par année et de dix (10) à onze (11) samedis par année selon l'horaire établi.

Les assignations de soir, le samedi et le dimanche sont effectuées à tour de rôle, mais de façon à ce qu'il y ait une répartition équitable.

En cas d'absence en fonction des sections 17, 19 et 20, l'Employeur assigne, à tour de rôle, par ordre inverse d'ancienneté de grade, le sergent-détective pour effectuer le travail de soir, et ce, jusqu'à ce que chaque sergent-détective ait effectué un maximum de six (6) semaines de soir. Le travail le samedi et le dimanche est assigné selon les mêmes modalités.

En cas d'absence en fonction des sections 17, 19 et 20, l'Employeur assigne, à tour de rôle, par ordre inverse d'ancienneté d'unité, l'enquêteur jeunesse pour effectuer le travail de soir, et ce, jusqu'à ce que chaque enquêteur jeunesse ait effectué un maximum de onze (11) semaines de soir. Le travail le samedi est assigné selon les mêmes modalités.

- 7.10 Un minimum d'un (1) constable à l'identité judiciaire doit être présent le samedi et le dimanche.

#### **Heures et horaires de travail de la Direction adjointe de la surveillance du territoire**

- 7.11 Pour chacune des relèves, une relève intermédiaire est mise en place. L'identité de chaque constable appelé à travailler sur cet horaire est déterminée, de façon volontaire, par équipe, et par ordre de matricule.

À défaut de constables volontaires en nombre suffisant sur une équipe pour combler les besoins de cette relève, les constables de l'équipe y sont assignés par l'Employeur, par ordre inverse de matricule, dans le respect des vacances et des congés déjà autorisés.

- 7.12 L'assignation permanente d'un constable à un horaire fixe de jour se fait en tenant compte de son matricule, de l'aptitude et de l'état de santé de ceux qui en font la demande, après entente entre l'Employeur et la Fraternité.

Le comité de relations de travail examine la possibilité d'affecter à des fonctions s'exerçant de jour le constable de première classe lorsqu'il atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans.

Lorsqu'un constable atteint l'âge de cinquante (50) ans, il peut demander, s'il est sur la relève de nuit, d'être affecté sur la relève de soir ou de jour. Cette demande lui est accordée si les besoins du service le permettent et compte tenu du matricule de ceux qui en font la demande.

- 7.13 Vingt (20) constables seniors de la Direction adjointe de la surveillance du territoire bénéficient de l'horaire de jour ou de soir. Chaque constable qui bénéficie d'un tel horaire est déterminé par matricule.

---

Le constable senior peut être utilisé par l'Employeur pour combler des absences en maladie connues peu de temps avant le début d'une relève.

Son choix de congés et de vacances s'effectue, par matricule, parmi les constables de son équipe bénéficiant de cet horaire. Cinquante pour cent (50 %) des constables bénéficiant d'un tel horaire, par équipe, peuvent prendre leurs congés ou leurs vacances en même temps. Cependant, pour la période du 24 décembre 15 h au 26 décembre 7 h et du 31 décembre 15 h au 2 janvier 7 h, cent pour cent (100 %) des constables seniors pourront en bénéficier.

### **Modification d'horaire**

- 7.14 Sur demande formulée au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, tout constable peut, pour des motifs sérieux, avec l'autorisation préalable de l'Employeur, faire changer ses congés hebdomadaires (congés « H ») au cours d'une même semaine.
- 7.15 Les échanges de quarts de travail, y compris les congés hebdomadaires entre les constables, sont autorisés jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour le constable qui requiert un changement d'horaire. L'échange doit être permis par l'Employeur si le remplaçant est de même grade et est apte à remplir les tâches assignées à celui qu'il remplace. Le constable doit en faire la demande à l'Employeur à l'avance. Les échanges de quarts de travail lient seulement les constables entre eux et la remise du temps doit être effectuée dans un délai de trois (3) cycles de la date du changement d'horaire.
- 7.16 L'horaire de travail du constable assigné en travail allégé est celui de son assignation temporaire.
- 7.17 L'horaire de travail d'un constable peut être modifié par l'Employeur pour des besoins de formation à l'interne. Ces déplacements de congé « H », le sont dans un maximum de deux (2) cycles, à un moment convenant aux deux parties. Un « H » travaillé sur semaine ne peut être repris sur un quart de travail de douze (12) heures.
- 7.18 Sauf dans le cas d'un constable appelé à remplacer à un grade supérieur, l'Employeur informe par écrit le constable régulier appelé à changer d'affectation ou d'équipe de patrouille et de lieu de travail.
- Cet avis est donné au moins trente-cinq (35) jours avant ledit changement incluant l'horaire et le lieu de travail, et ce, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties.
- 7.19 L'Employeur s'engage de convenir avec la Fraternité, lors d'un comité de relations de travail de novembre, d'un nombre de congés additionnels à ceux prévus à la section 19, afin de permettre à plus de constables de bénéficier d'un congé à Noël et au Jour de l'An, selon s'il travaille à l'une des deux fêtes.

---

## SECTION 8 PÉRIODE DE REPAS

- 8.01 a) Le constable a droit, au cours de son quart de travail, à une période de repas. La période de repas est d'une (1) heure pour tout quart de neuf (9) heures, sauf sur la relève numéro 1 (nuit). Sur la relève numéro 1 (nuit), le constable prend le temps nécessaire pour prendre son repas à proximité du lieu où il travaille cette nuit-là, et ce, compte tenu des endroits disponibles pour ce faire à l'heure où il prend son repas. Pour les quarts de douze (12) heures, la période de repas est de 1 h 15 minutes. Durant la période de repas, il demeure en disponibilité.
- Le constable en uniforme prend son repas à son port d'attache ou encore à proximité du lieu où il travaille ce jour-là.
- b) Le constable en civil a le droit d'utiliser la voiture du service mise à sa disposition au moment de son repas pour se rendre prendre son repas à proximité du lieu où il travaille ce jour-là, y compris à son domicile ou à l'un des postes de police.
- c) Dans tous les cas, lorsque deux (2) constables sont affectés à un même véhicule, ils doivent prendre leur repas au même endroit.

8.02 Le constable en devoir plus de la moitié des heures de sa journée régulière de travail a droit à sa période de repas.

8.03 La période de repas est déterminée par l'Employeur. Toutefois la période de repas des constables des différentes relèves de la Direction adjointe de la surveillance du territoire est accordée comme suit :

- La période de repas est prise et complétée entre la troisième (3<sup>e</sup>) et la septième (7<sup>e</sup>) heure de son entrée en devoir.

La période de repas du sergent-détective est de 12 h à 13 h. Cependant, le sergent-détective peut devancer ou retarder sa période de repas selon les besoins du service. Advenant qu'il ne désire pas prendre de période de repas, il doit obtenir l'autorisation de l'Employeur.

Dans ce dernier cas, le temps ainsi travaillé en lieu et place de la période de repas est rémunéré au taux du temps supplémentaire.

8.04 La période de repas doit être continue. Lorsque la période de repas ne peut être prise en vertu de 8.03, pour les besoins urgents du service, la période de repas non prise est remise en temps le même jour. Si elle ne peut être remise le même jour, la période de repas non prise est rémunérée au taux du temps supplémentaire.

Si la période de repas est interrompue pour les besoins urgents du service, la partie d'heure non prise est, au choix du constable, remise en temps pendant le quart de travail du constable ou rémunérée au taux du temps supplémentaire.

- 
- 8.05 Malgré l'article 8.04, considérant le travail particulier à l'Unité surveillance physique et le fait que le constable qui y est affecté est fréquemment tenu de passer outre à la période de repas, le constable qui y est affecté doit, pendant l'année, accumuler dans une banque d'heures prévue à cet effet, un maximum de trente-deux (32) heures de repas à cent cinquante pour cent (150%) de son taux horaire. Cette banque de 48 h (6 jours) doit être utilisée par le constable pendant la période des fêtes.
- 8.06 Le constable appelé à travailler plus de quatre (4) heures consécutives en temps supplémentaire, a droit à une période de repas d'une durée égale au temps nécessaire pour manger, et ce, au moment déterminé par l'Employeur. Cette période de repas est sans perte de traitement.
- 8.07 L'Employeur met à la disposition des constables, dans chacun des postes de police, une salle de repos munie d'une cuisinière, d'un four à micro-ondes, d'un réfrigérateur, de tables et de chaises. Il permet la présence de distributrices automatiques.

## SECTION 9 REMBOURSEMENT DE FRAIS DIVERS

- 9.01 Le constable qui accepte, à la demande de l'Employeur, d'utiliser occasionnellement son véhicule automobile pour se déplacer dans l'exercice de ses fonctions, reçoit, en remboursement de toutes les dépenses ainsi encourues, un taux établi par kilomètre, déterminé par une directive adoptée selon la *Politique concernant les frais de représentation et de déplacement*. À la signature de la convention collective, le montant est établi à 0,50 \$ par kilomètre ou à 2,50 \$ par course pour les déplacements, selon le plus avantageux des deux. Les frais de stationnement occasionnés lors de tels déplacements sont remboursés sur présentation de reçus.

Une course débute au port d'attache du constable ou au point qui lui est temporairement désigné comme port d'attache, et se termine au point le plus éloigné du déplacement ainsi effectué. Le retour, du point le plus éloigné jusqu'au port d'attache, constitue une autre course. Une course peut donc inclure l'arrêt à un ou plusieurs établissements situés sur un même parcours.

- 9.02 Le constable utilise gratuitement les espaces de stationnement de l'Employeur. Malgré ce qui précède, le constable assume le prix de son stationnement dans l'un des espaces de stationnement suivants :

- au 275, rue de la Maréchaussée, de 25,00 \$ mensuellement, taxes incluses ou 1,25 \$ par jour;
- au 1130, route de l'Église, de 40,26 \$ mensuellement, taxes incluses ou 5,00 \$ par jour.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le constable qui loue un espace de stationnement extérieur sur un terrain de stationnement de l'Employeur doit acquitter le tarif mensuel de 25,00 \$ plus taxes, ou des frais quotidiens de 2,50 \$ plus taxes.

---

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le constable qui loue un espace de stationnement intérieur du 1130, route de l'Église doit acquitter le tarif mensuel de 63,00 \$ plus taxes. Ce tarif sera également applicable à tous nouveaux stationnements intérieurs que l'Employeur pourrait construire ou acquérir.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les tarifs mentionnés aux paragraphes ci-dessus seront indexés annuellement selon l'indice des prix à la consommation, RMR de Québec<sup>2</sup>.

- 9.03 Le transport ou les frais de transport du constable, lorsqu'il doit utiliser un moyen de transport quelconque pour voyager d'un endroit à un autre durant les heures de travail, sont assurés ou assumés par l'Employeur. Malgré ce qui précède, l'Employeur n'assume aucun coût de transport lorsque le constable est autorisé par l'Employeur à prendre son repas à domicile ou à l'extérieur de son port d'attache. Le constable qui bénéficie d'une telle autorisation de l'Employeur demeure en devoir.
- 9.04 Le constable a droit au remboursement de ses repas, s'il est à l'extérieur de l'agglomération de la Ville de Québec pour les fins de son travail. Les frais de repas sont payés conformément à la *Politique concernant les frais de représentation et de déplacement*. La Ville de Québec peut modifier de temps à autre les allocations de repas qui y sont prévues, sans toutefois les réduire à un niveau inférieur à celui en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.
- 9.05 Le constable appelé à témoigner, devant quelque instance que ce soit, a droit à l'indemnité de repas prévue à la *Politique concernant les frais de représentation et de déplacement* s'il est requis de demeurer disponible après la période du dîner. Il en est de même pour le constable appelé à témoigner en dehors de ses heures régulières de travail.

## SECTION 10 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

### Rémunération du temps supplémentaire

- 10.01 Un constable est payé en temps supplémentaire lorsqu'il :
- est appelé à effectuer plus que ses heures régulières de travail journalier;
  - est appelé ou retenu en devoir ou lorsqu'il doit compléter un travail qui doit être effectué en continuité avec le début ou la fin de sa journée de travail.
- 10.02 Le temps supplémentaire est, pour toute heure ou partie d'heure, payé au taux de cent cinquante pour cent (150 %) du taux horaire régulier du constable concerné.

---

<sup>2</sup> L'indice des prix à la consommation (IPC) de Statistiques Canada – région métropolitaine de recensement de Québec (RMR Québec), selon la moyenne annuelle de l'indice pour la période du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août précédent. L'indice est connu au mois de septembre pour les majorations du 1<sup>er</sup> janvier suivant.

- 
- 10.03 Un constable qui revient au travail, en dehors de ses heures régulières de travail journalier, a droit au paiement d'un minimum de trois (3) heures au taux du temps supplémentaire, sans chevauchement sur ses heures régulières de travail. Ce minimum de trois (3) heures s'applique lorsque l'exécution du travail n'est pas en continuité avec le début ou la fin de la journée normale de travail du constable concerné.
- 10.04 Un constable appelé à revenir au travail en temps commandé un jour de congé a droit au paiement d'un minimum de six (6) heures.
- Toutefois, ce minimum payable peut être réduit si le constable accepte de terminer plus tôt et, dans un tel cas, de ne pas avoir à fournir une prestation de travail de six (6) heures.
- 10.05 Lorsqu'un constable doit, dans l'exercice de ses fonctions, se rendre à l'extérieur de l'agglomération de la Ville de Québec pour porter assistance au BEI (Bureau des enquêtes indépendantes), en dehors de ses heures régulières de travail, un jour de congé quelconque, il a droit au paiement d'un minimum de douze (12) heures par période de vingt-quatre (24) heures, à compter du moment où il est appelé, et ce, au taux du temps supplémentaire.
- En d'autres temps (sauf en matière de formation, prêt de service ou projet commun) lorsque le constable dort à l'extérieur de l'agglomération de la Ville de Québec, il a droit à un paiement minimum de quatre (4) heures au taux du temps supplémentaire.
- 10.06 Pour fins de calcul du temps supplémentaire, toute partie de la première heure excédant les heures régulières de travail journalier des constables est rémunérée et payée comme une heure complète et au-delà de la première heure, toute partie d'un quart d'heure (1/4), d'une demi-heure (1/2) et de trois quarts (3/4) d'heure ou d'une (1) heure est rémunérée comme un quart (1/4) d'heure, une demi-heure (1/2), trois-quarts (3/4) d'heure ou une (1) heure respectivement.
- 10.07 Le paiement du temps supplémentaire effectué par un constable lui est versé le plus tôt possible, mais au plus tard dans les trente (30) jours suivants le moment où il est effectué.
- Malgré ce qui précède, dans tous les cas où du temps est payable au taux du temps supplémentaire, un constable peut choisir de ne pas être payé en argent et accumuler, en lieu et place, des heures dans sa banque de temps, le tout dans le respect des règles prévues à la section 17.
- 10.08 Malgré l'ordre de rappel en temps supplémentaire prévue à l'annexe 3, après entente, les parties peuvent convenir d'un ordre de rappel différent pour un événement en particulier.

---

## Attribution du temps supplémentaire

### Principes généraux

10.09 Les listes d'appel suivantes sont constituées :

- Une liste A pour le temps supplémentaire devant être octroyé à la Direction adjointe de la surveillance du territoire. Cette liste générale est établie par grade et est utilisée dans les cas prévus à l'article 10.10;
- une liste B pour le temps supplémentaire devant être octroyé à la Direction adjointe de la surveillance du territoire. Cette liste est divisée par équipe et par grade et elle est utilisée dans les cas prévus à l'article 10.10;
- une liste C pour les événements spéciaux. Cette liste générale est établie par grade et elle est utilisée dans les cas prévus à l'article 10.12;
- une liste D pour les événements spéciaux. Cette liste est divisée par équipe et par grade et elle est utilisée dans les cas prévus à l'article 10.12;
- une liste E pour les travaux routiers. Cette liste générale est établie par grade;
- une liste F pour les travaux routiers. Cette liste est divisée par équipe et par grade;
- une liste G pour le temps supplémentaire devant être octroyé à la Direction adjointe de la surveillance du territoire pour la période comprise entre le 20 décembre et 10 janvier de chaque année. Cette liste est divisée par équipe de travail et par grade. L'Employeur met en place un site intranet auquel les constables ont accès en vue de faire connaître leur volonté d'effectuer du temps supplémentaire pour cette période.

Le constable peut à raison de deux fois par année (1<sup>er</sup> mai et 1<sup>er</sup> octobre), pour chacune des listes, ajouter ou retirer son nom de la liste de temps supplémentaire.

- a) Lorsqu'un constable, à l'exception d'un sergent-détective faisant partie d'une autre division que la Direction adjointe de la surveillance du territoire ainsi que les constables sur l'équipe semaine de nuit (équipe 6), désire effectuer du temps supplémentaire aux événements spéciaux et aux travaux routiers, il en informe l'Employeur. Son nom est alors inscrit sur la liste d'appel qui s'applique.
- b) Le constable fournit à l'Employeur un seul numéro de téléphone où il peut normalement être rejoint en tout temps.

---

## **L'octroi du temps supplémentaire – Direction adjointe de la surveillance du territoire**

- 10.10 a) Le constable appelé en temps supplémentaire est identifié, à tour de rôle, parmi les constables dont le nom est inscrit sur la liste d'appel concernée. Pour ce faire, l'Employeur offre le temps supplémentaire en suivant l'ordre prévu à l'annexe 3 puis, si nécessaire, en temps commandé conformément à cette annexe. Règle générale, le temps supplémentaire est distribué le jour même parmi l'effectif en devoir.

Le constable qui accepte de faire du temps supplémentaire est tenu d'effectuer ce temps supplémentaire et ne peut se faire remplacer par un autre constable, sauf dispense de l'Employeur.

- b) L'Employeur peut exiger qu'un constable demeure au travail en temps commandé jusqu'à l'arrivée au travail d'un constable devant être appelé selon les paragraphes précédents, par ordre inverse d'ancienneté. L'Employeur agit avec diligence pour assurer la relève de ce constable.

## **L'octroi du temps supplémentaire relevant du module des événements spéciaux**

- 10.11 L'Employeur met en place un site intranet auquel les constables ont accès en vue de faire connaître leur volonté d'effectuer du temps supplémentaire.

L'Employeur rend disponible sur ce site le temps supplémentaire connu au moins quatorze (14) jours ouvrables à l'avance. Le site indique chacun des événements et, à titre indicatif, la durée prévue du temps supplémentaire pour chacun de ces événements.

- 10.12 a) Le constable qui désire faire du temps supplémentaire inscrit son nom par événement. Le constable ne peut s'inscrire pour effectuer du temps supplémentaire qui chevauche son horaire régulier.
- b) Le constable peut modifier son inscription jusqu'à neuf (9) jours ouvrables précédant la journée où le temps supplémentaire doit être effectué.

- 10.13 L'Employeur accorde le temps supplémentaire prévu à l'article 10.11 en commençant par celui dont la durée prévue est la plus longue jusqu'à l'événement dont la durée prévue est la plus courte. Il est accordé dans le respect de la liste d'appel.

- 10.14 Sept (7) jours ouvrables avant la journée où le temps supplémentaire doit être accompli, l'Employeur informe chaque constable du fait qu'il doit faire du temps supplémentaire.

Le constable appelé au travail doit effectuer le temps supplémentaire qui lui est accordé, sauf dispense de l'Employeur.

---

### **Temps commandé**

- 10.15 À défaut de constables en nombre suffisant pour effectuer tout temps supplémentaire, l'Employeur peut assigner en temps supplémentaire commandé en conformité avec l'annexe 3, tout constable dont le nom apparaît sur une liste prévue à l'article 10.09. À défaut de constables en nombre suffisant, l'Employeur peut alors rappeler en temps commandé un constable qui n'est pas sur l'une de ces listes.

### **Temps supplémentaire pour les sergents et lieutenants**

- 10.16 Le temps supplémentaire devant être effectué par les sergents et les lieutenants est régi par les règles prévues aux articles 10.10 et 10.11, et ce, en faisant les adaptations nécessaires par ancienneté de grade.

### **Temps supplémentaire pour l'Unité de la détention**

- 10.17 Lorsque l'Employeur doit faire accomplir du temps supplémentaire pour respecter l'article 6.04 b) (Unité de la détention), celui-ci est attribué conformément à l'annexe 3, en faisant les adaptations nécessaires, et ce, parmi les constables qui ont reçu la formation requise pour occuper une fonction à la détention. À cette fin, l'Employeur dispense aux personnes dont le nom apparaît à la liste permanente de candidatures prévue à l'article 30.23, la formation requise pour occuper cette fonction.

Il est entendu que, conformément à l'article 6.04 b), seulement deux (2) des trois (3) constables présents à l'Unité de la détention doivent avoir bénéficié de la formation particulière dispensée pour cette unité.

Tout constable, qu'il ait bénéficié ou non de ladite formation, peut donc agir à titre de troisième (3<sup>e</sup>) agent de détention.

### **Temps supplémentaire pour les sergents-détectives par unité (enquête)**

- 10.18 Le temps supplémentaire devant être effectué par les sergents-détectives est attribué par unité d'enquête.

## **SECTION 11 TEMPS REQUIS POUR TÉMOIGNER**

### **11.01 District de Québec**

Lorsqu'un constable, dans l'exercice de ses fonctions, est appelé à témoigner dans le district judiciaire de Québec, il doit en aviser l'Employeur dès la réception d'un avis à cet effet :

- a) Un jour de congé hebdomadaire ou un jour férié : il a droit au paiement d'un minimum de quatre heures et demie (4,5). Si, étant convoqué pour l'avant-midi, il est appelé à se représenter l'après-midi, il a droit au temps susdit avec un paiement minimum de neuf (9) heures. Advenant que cette convocation par

---

subpoena soit annulée, dans un délai de moins de quarante-huit (48) heures précédant l'heure de l'audition, le constable a droit à un paiement de quatre heures et demie (4,5) heures.

- b) Durant ses vacances annuelles : le constable a droit au paiement du temps supplémentaire avec minimum de douze (12) heures. Advenant que la convocation par subpoena soit annulée, dans un délai de moins de soixante-douze (72) heures précédant l'heure de l'audition, il a droit au paiement de quatre heures et demie (4,5).
- c) En dehors de ses heures régulières de travail : S'il a travaillé sur la relève de nuit, de jour ou de soir, il a droit au paiement d'un minimum de quatre heures et demie (4,5).

#### 11.02 Hors du district de Québec

Lorsqu'un constable, dans l'exercice de ses fonctions, est appelé à témoigner hors du district judiciaire de Québec, il doit aviser l'Employeur de ce fait dès la réception d'un avis à cet effet :

- a) Un jour de congé hebdomadaire ou un jour férié : il a droit, par jour, au paiement du temps nécessaire pour s'y rendre, pour y témoigner et en revenir, et ce, avec un paiement minimum de neuf (9) heures. Advenant que cette convocation par subpoena soit annulée, dans un délai de moins de quarante-huit (48) heures précédant l'heure de l'audition, le constable a droit à un paiement de quatre heures et demie (4,5).
- b) Durant ses vacances annuelles : le constable a droit au paiement du temps supplémentaire avec minimum de douze (12) heures. Advenant que la convocation par subpoena soit annulée, dans un délai de moins de soixante-douze (72) heures précédant l'heure de l'audition, le constable a droit au paiement de quatre heures et demie (4,5).
- c) En dehors de ses heures régulières de travail : il a droit au paiement du temps nécessaire pour s'y rendre, pour y témoigner et en revenir, et ce, avec un minimum de quatre heures et demie (4,5).

Le constable assigné sur la relève de nuit peut demander, sur réception de son subpoena, à son officier, d'être assigné sur la relève de jour lorsqu'il est appelé pour témoigner à la cour.

11.03 Les heures prévues à la présente section sont rémunérées au taux du temps supplémentaire. Elles peuvent aussi être versées dans la banque d'heures prévue à la présente convention collective.

---

11.04 Malgré l'article 11.03 :

- a) Le constable appelé à témoigner devant les tribunaux durant une période de congé de maladie ou d'absence pour lésion professionnelle est considéré être au travail, selon son horaire régulier de jour.
- b) Le constable appelé à témoigner devant les tribunaux durant une période de congé obtenue en vertu des règles prévues à la section 40, a droit à un minimum de quatre heures et demie (4.5), payées et ce, à taux régulier.

Le constable peut mettre ces heures dans la banque de temps prévue à la section 17.

11.05 Le constable appelé à témoigner sur des événements survenus dans l'exercice de ses fonctions alors qu'il était à l'emploi de l'Employeur, reçoit le paiement prévu à l'article 11.01 a), calculé, au taux horaire régulier qu'il aurait normalement gagné s'il avait été à l'emploi de l'Employeur au moment de son assignation; le présent article s'applique également au constable retraité.

Le constable qui est appelé à témoigner sur des événements survenus dans l'exercice de ses fonctions alors qu'il était à l'emploi d'un autre corps de police, se voit libéré de son quart de travail la journée concernée, sans autres avantages.

11.06 Les règles prévues à la présente section s'appliquent également à toutes les heures nécessaires pour la préparation du témoignage du constable (incluant BEI et déontologie lorsqu'exigé) et sont aussi payables à un constable appelé pour témoigner, et ce, sans égard au fait que celui-ci témoigne ou ne témoigne pas devant le tribunal.

11.07 L'Employeur assume les frais d'hébergement du constable appelé à témoigner sur des événements survenus, dans l'exercice de ses fonctions, hors du district de Québec, à moins que ceux-ci ne soient payés par le tiers qui a requis son témoignage.

11.08 Dans le cas où un constable est poursuivi en justice à la suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que constable ou agent de la paix, et qu'il doit se présenter à la Cour, l'Employeur modifie l'horaire de travail du constable pour lui permettre d'y assister au taux du temps régulier.

## **SECTION 12 COURS, ENTRAÎNEMENT ET EXERCICES**

12.01 **Cours et exercices obligatoires**

- a) Un constable est tenu de prendre part à tout cours de formation et de perfectionnement, ainsi qu'à toute séance d'instruction ou d'exercice de conditionnement physique décrétés par l'Employeur.

- 
- b) Les exercices de conditionnement physique doivent être appropriés à la condition physique et médicale du constable, suivant son âge et son état.
  - c) Si les cours, séances d'instruction ou exercices de conditionnement physique ont lieu durant ses heures de travail, le constable reçoit son traitement régulier; s'ils ont lieu en dehors de ses heures régulières de travail, il est rémunéré au taux du temps supplémentaire, et ce, à moins qu'il ne s'agisse d'heures qui doivent être remises à l'Employeur par le constable conformément à la *Lettre d'entente no 1 relative à la formation et à la remise d'heures*.
  - d) Les exercices de conditionnement physique auxquels un constable doit, selon l'avis de son médecin, se soumettre, soit pour recouvrer une bonne condition, soit pour la conserver, ne sont pas régis par la présente section.

#### 12.02 Cours et formation

Le constable qui suit un cours ou une formation prévue à l'annexe 4 ne peut réclamer de temps supplémentaire pour tel cours ou telle formation dans la mesure où sa participation à ceux-ci résulte soit de la décision du constable d'occuper une fonction, soit d'exigences légales. Toutefois, il a droit au taux du temps supplémentaire si sa participation à un cours ou à une formation lui est imposée par l'Employeur.

#### 12.03 La participation d'un constable à un cours ou à une formation est régie par les règles suivantes :

- a) Les heures de travail du constable qui accepte de suivre un cours ou une formation sont ajustées en comparant les heures qu'il a effectivement travaillées (en service et à suivre une formation ou un cours) aux heures qu'il aurait dû travailler en service selon son horaire régulier de travail, et ce, sur la base d'un cycle complet de travail.
- b) Le constable qui participe :
  - à la formation en identité judiciaire au Collège canadien de police (Ottawa) reçoit un montant forfaitaire de quatre-vingt-quinze (95) heures pour toute la durée de la formation suivie par le constable. Ce montant forfaitaire inclut toutes les heures de formation obligatoire en dehors de l'horaire régulier de formation. Ce montant est établi en tenant compte que la durée de la formation est de trente-huit (38) jours.
  - à l'une des formations ou à l'un des cours prévus à l'annexe 4 de la convention collective reçoit, un montant forfaitaire correspondant aux heures de travaux prévus à cette annexe pour la formation ou le cours auquel il participe.

- 
- c) Advenant qu'une formation ou un cours ne soit pas prévu à l'annexe 4 ou que l'un des cours prévus à l'annexe 4 fasse l'objet d'une modification significative quant aux heures qui doivent être consacrées à l'extérieur des heures de travail, les parties conviennent du montant forfaitaire à être alors versé pour celui-ci.
  - d) Les montants forfaitaires prévus aux paragraphes b) et c) compensent le constable pour tout le temps consacré à l'extérieur des heures de cours ou de formation incluant les travaux obligatoires, le temps d'études, la préparation, etc. qui peut être occasionné par une formation ou un cours.

Le constable peut, à son choix, se faire payer le montant forfaitaire qui lui est dû ou accumuler les heures de travail correspondantes à la banque de temps prévue à la section 17 de la convention collective, à taux simple.

- 12.04 Si la formation ou le cours se donne à une distance qui fait en sorte que le constable doit loger à l'extérieur de la région de Québec, l'Employeur accorde au constable qui suit une formation ou un cours, une période de temps nécessaire pour un seul déplacement aller et un seul déplacement de retour pour la durée de cette formation ou de ce cours.

Toutefois, et sauf quant à une formation ou un cours visé par l'article 12.05, si une formation ou un cours est d'une durée supérieure à cinq (5) jours, le constable bénéficie d'une période de temps nécessaire pour un déplacement aller et un déplacement de retour, à l'occasion de chacune des fins de semaine concernées.

- 12.05 Exceptionnellement, le constable qui participe à un cours ou une formation d'une durée supérieure à cinq (5) jours et qui a lieu à l'École nationale de police (Nicolet) reçoit une indemnité forfaitaire d'études et de transport égale à quatre (4) heures par semaine. Cette indemnité forfaitaire est de dix (10) heures dans le cas d'un cours ou d'une formation qui a lieu au Collège canadien de police (Ottawa).

Cette indemnité forfaitaire vise à compenser le constable pour tout le temps de transport qu'il est susceptible d'encourir à l'occasion de la fin de semaine et pour tout temps d'études additionnel qui ne serait pas prévu par les sommes payées conformément à l'annexe 4 de la convention collective.

12.06 **Transport**

- a) Les frais de transport et de stationnement du constable appelé à suivre un cours ou une formation sur le territoire de l'agglomération de la Ville de Québec ou à la base militaire de Valcartier sont assumés par l'Employeur conformément à l'article 9.01 de la convention collective, et ce, à moins que celui-ci ne fournisse un moyen de transport.

Toutefois, les frais de transport ne sont pas payables si le constable a à parcourir une distance moindre que celle qu'il a normalement à parcourir pour se rendre au travail.

- 
- b) Les frais de transport et les frais de stationnement du constable appelé à suivre un cours ou une formation à l'extérieur de l'agglomération de la Ville de Québec ou de la base militaire de Valcartier sont assumés par l'Employeur selon le coût du moyen de transport en commun le plus économique, et ce, à moins que l'Employeur ne fournisse un moyen de transport. Dans ce dernier cas, si l'Employeur fournit un véhicule automobile pour effectuer ce transport, cette automobile doit transporter un maximum de quatre (4) constables.

**12.07 Frais de repas**

- a) L'Employeur assume les frais de repas conformément à l'article 9.04 de la convention collective, si le cours ou la formation est dispensé à l'extérieur de l'agglomération de la Ville de Québec. Sur le territoire de la Ville de Québec, l'Employeur n'assume aucuns frais de repas si les facilités sur place permettent aux constables de prendre leur repas.
- b) Malgré le paragraphe a), l'Employeur n'assume aucuns frais de repas lorsque l'Employeur a pris les mesures pour que soit dispensé un repas aux constables qui suivent un cours ou une formation.

12.08 L'Employeur rembourse au constable visé par l'article 12.03 de la convention collective le coût des volumes requis pour le cours ou la formation en cause. Le constable reçoit également une gratification de 14,00 \$ par journée de cours s'il doit se déplacer à l'extérieur de l'agglomération de la Ville de Québec pour une durée de plus de vingt-quatre (24) heures.

12.09 L'Employeur fait connaître aux constables les cours et les formations auxquels il entend inscrire des constables, et ce, en affichant la liste des cours et des formations sur un babillard électronique ou sur le site Intranet du SPVQ.

12.10 Lorsqu'un constable, avec l'approbation préalable de l'Employeur, suit un cours ou une formation dans le but soit de se perfectionner, soit de se préparer à une mutation, une affectation ou à une promotion éventuelle, l'Employeur, sur preuve de succès, lui rembourse quatre-vingt pour cent (80 %) des frais d'inscription et de scolarité et des frais d'acquisition des volumes et de la documentation obligatoire, s'il s'agit d'un cours de formation d'ordre générale, l'Employeur lui rembourse cinquante pour cent (50 %) des frais. Le constable doit, avant d'entreprendre un cours ou une formation, faire approuver par l'Employeur son programme d'études. L'approbation de l'Employeur est valable pour la durée normale de ce programme.

12.11 L'Employeur informe, de temps à autre, les constables des principales modifications législatives ayant un impact sur leurs fonctions de constable et d'agent de la paix. Il est entendu que la formation ou les cours dispensés par l'Employeur traitent de ces modifications législatives.

---

## SECTION 13 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 13.01 a) L'Employeur accorde un congé avec traitement à un constable du Service de police élu à titre de président de la Fraternité pour la durée de son mandat. L'Employeur accorde également un congé avec traitement au vice-président de la Fraternité.
- b) Sur demande du président de la Fraternité, le directeur du Service de police autorise les représentants de la Fraternité qui sont en devoir à s'absenter, pour fins syndicales et de relations de travail, avec traitement. Le total de permissions d'absences individuelles mentionnées au présent paragraphe ne peut dépasser un maximum collectif de 1 500 heures par année.
- c) En plus du paragraphe précédent, le directeur du Service de police autorise un congé avec traitement au représentant élu par les membres actifs lors de l'Assemblée générale annuelle du régime de retraite, pour assister aux rencontres paritaires du comité de retraite ou toute autre activité autorisée par l'Employeur lorsqu'elles ont lieu pendant ses heures de travail.
- Toutefois, lorsque ces rencontres ont lieu en dehors des heures de travail, le représentant de la Fraternité bénéficie d'une remise en temps d'un minimum de trois (3) heures calculées à taux régulier ou du temps requis si cette rencontre est en continuité avec l'horaire de travail du constable.
- d) L'Employeur accorde un congé avec traitement à deux (2) représentants syndicaux pour la préparation et la défense des constables dans les dossiers de déontologie policière, d'enquêtes du coroner, d'enquêtes criminelles, d'enquêtes du Bureau des enquêtes indépendantes ou d'enquêtes internes. Au surplus, ils assurent la préparation et l'accompagnement des témoins dans les dossiers de déontologie policière.
- e) Les libérations prévues à la présente section sont effectuées sans perte d'avantages pour le constable qui en bénéficie.
- 13.02 L'Employeur n'assume aucun coût ni aucuns frais supplémentaires résultant d'une libération syndicale à temps plein avec traitement. Ainsi, le temps supplémentaire, les congés non pris ou reportés, etc. sont entièrement aux frais de la Fraternité.
- 13.03 Aux fins du calcul des absences prévues à la présente section, la période de référence est du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

## SECTION 14 UNIFORMES

- 14.01 L'Employeur fournit à un constable les articles nécessaires à l'accomplissement de sa fonction tel que requis par l'Employeur. Ces articles demeurent la propriété de l'Employeur et ils doivent lui être produits ou retournés à sa demande. Les articles sont remis sur réquisition dûment approuvée par un représentant de l'Employeur.

- 
- 14.02 Aucun constable n'a le droit de vendre quelque article que ce soit de son équipement ou de l'échanger pour un article différent ou ne faisant pas partie de son équipement régulier.
- 14.03 L'acquisition et le renouvellement des articles nécessaires à un constable œuvrant en uniforme s'effectuent selon un système de crédits fixé en fonction du catalogue et de la durée de vie d'un article considérant une usure normale. Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le constable se voit attribuer des crédits non monnayables. Le nombre de crédits attribués (panier d'achats) peut être révisé à la hausse ou à la baisse selon la variation du coût réel des articles.
- 14.04 Le constable peut acquérir des articles prévus au catalogue en échange de crédits qui lui ont été accordés. Le catalogue est révisé annuellement avec le comité paritaire en santé et sécurité au travail.
- 14.05 Le processus du système de crédits est le suivant :
- Pour les fins des calculs, l'année débute le 1<sup>er</sup> janvier et se termine le 31 décembre;
  - Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'Employeur verse au dossier du constable le nombre de crédits déterminés selon l'article 14.06. Le constable peut faire un maximum de trois (3) commandes annuellement en utilisant le système informatique prévu à cet effet;
  - Les articles sont envoyés directement à la résidence du constable en respectant le caractère confidentiel.
- 14.06 Nombre de crédits annuellement attribués :
- Chaque constable se voit attribuer annuellement 1 160 crédits.
  - Chaque membre de l'unité de l'identité judiciaire (UIJ) se voit attribuer annuellement 1 900 crédits, bonifié annuellement de 2 % à compter de 2020.
  - Chaque membre de l'unité canine (K-9) se voit attribuer annuellement 3 500 crédits, bonifié annuellement de 2 % à compter de 2020.
  - Chaque membre du groupe tactique d'intervention (GTI) se voit attribuer annuellement 3 000 crédits (allocation vestimentaire de 500 \$ sur pièces justificatives pour l'achat d'habits civils et d'entraînement) bonifiés annuellement de 2 % à compter de 2020 et ne pourra réclamer l'allocation vestimentaire journalière prévue à 25.01.
  - Chaque membre de l'équipe de soutien du groupe tactique d'intervention (GTI) se voit attribuer annuellement 1 400 crédits, en surplus de ses crédits de constable.

- 
- En fonction de la spécificité de leurs tâches, l'Employeur autorise l'achat de vêtements et équipements chez des fournisseurs externes pour le GTI, l'UIJ et les K-9.
- 14.07 Le nombre de crédits alloués à un constable s'ajoute au solde de l'année précédente et ne peut jamais excéder cent cinquante pour cent (150 %) du nombre de crédits annuels.
- 14.08 Le nombre de crédits octroyés en début d'année à un constable est réduit compte tenu des événements survenus au cours de l'année précédente, et ce, proportionnellement au nombre de jours de calendrier :
- Tout congé partiel ou horaire réduit : au prorata de la réduction de l'horaire;
  - Tout congé de maladie de plus de vingt (20) jours.
  - Toute affectation où le constable reçoit une allocation vestimentaire.
- 14.09 L'Employeur peut autoriser un constable à anticiper des crédits pour l'acquisition d'articles. Le nombre de crédits anticipés est débité au début de l'année suivante dans la banque de crédits du constable.
- 14.10 Compte tenu de certaines particularités propres à une situation précise, les parties conviennent d'ajuster les crédits du constable, et ce, pour tenir compte de l'usure réelle des articles.
- 14.11 L'Employeur peut prêter un article à un constable pour les besoins de son travail, et ce, pour une période déterminée. Le constable a l'obligation de retourner l'article à l'Employeur à l'expiration de la période prévue pour le prêt, à défaut de quoi le nombre de crédits correspondant à la valeur de l'article prêté sera déduit des crédits du constable, et ce, après réception d'un avis écrit à cet effet.
- 14.12 Les articles ou vêtements personnels usuels endommagés ou perdus par un constable, alors qu'il est dans l'exécution de ses fonctions, sont réparés ou remplacés par l'Employeur jusqu'à concurrence du coût généralement payé par l'ensemble des constables pour de tels articles.
- 14.13 À moins de négligence de la part du constable, l'Employeur remplace ou répare à ses frais tout article fourni par lui qui est endommagé ou a disparu à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Si l'article ne peut être réparé ou s'il a disparu, le constable a le choix, soit d'obtenir un article neuf, auquel cas l'Employeur soustrait le nombre de crédits correspondant à cet article ou encore le constable peut choisir un article usagé dans un état similaire sans que cela n'affecte ses crédits, si disponible.

- 
- 14.14 Lorsque débute une affectation, l'Employeur remet au constable les articles neufs ou dans un état similaire, requis pour l'accomplissement de cette fonction. Suite à un changement d'affectation, le constable conserve les articles dont il a besoin pour sa nouvelle affectation ainsi que les crédits qui lui sont accordés. L'Employeur fournit également les articles additionnels requis par l'accomplissement de cette nouvelle affectation.
- 14.15 Lorsque les articles qui sont fournis « au besoin » doivent être renouvelés, le constable doit remettre l'article usé. Dans ce cas, aucun crédit n'est déduit.
- Le constable ne peut acquérir normalement un article fourni par l'Employeur « au besoin » avec ses crédits. Toutefois, en cas de perte ou de bris suite à la négligence du constable, il peut obtenir un tel article en échange du nombre de crédits nécessaires, et ce, pour obtenir un tel article « au besoin ».
- 14.16 Le constable qui bénéficie de la compensation vestimentaire prévue à la section 25 a droit, en outre de cette compensation, aux articles nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions.
- 14.17 Le constable qui a signifié à l'Employeur sa prise de retraite ne se voit pas admissible à commander ou recevoir de nouveaux items.
- 14.18 Le constable en uniforme, à l'embauche, reçoit tous les articles lui permettant d'accomplir son travail sur une base annuelle. Le renouvellement des articles s'effectue selon le système de crédits.

## SECTION 15 LÉSIONS PROFESSIONNELLES

- 15.01 Lorsque le constable est victime d'une lésion professionnelle, le constable et ses personnes à charge bénéficient des droits qui leur sont conférés par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Dans l'éventualité où cette lésion ne serait pas reconnue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, par l'instance de révision administrative, ou par l'instance d'appel, le constable bénéficie des avantages prévus à la section 16.
- 15.02 a) Le constable victime d'une lésion professionnelle reçoit de l'Employeur une indemnité dont le montant, augmenté des prestations autrement payables, est tel que le revenu net du constable, au cours de l'année civile, est égal à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement net régulier qu'il aurait reçu s'il était au travail.
- Cette règle s'applique depuis le premier jour de sa maladie ou de son accident jusqu'à l'expiration d'une période continue de vingt-six (26) semaines; si son incapacité se prolonge au-delà de cette période, il reçoit le plus avantageux entre la prestation prévue à l'article 16.02 c) et l'indemnité payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

---

Malgré ce qui précède, dans le cas d'une « blessure subie à l'action », ou d'une rechute, récidive ou aggravation de cette blessure, le constable reçoit jusqu'au premier jour du mois suivant une période continue de deux (2) ans, une indemnité établie de façon à ce qu'il reçoive cent pour cent (100 %) de son traitement net régulier. Après cette période, le constable reçoit le plus avantageux entre la prestation d'assurance prévue à l'article 16.02 c) et l'indemnité payable selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Un policier est réputé « à l'action » lorsque, dans l'exercice ou du fait de ses fonctions, il est exposé à un risque professionnel plus grand que celui rencontré généralement par les travailleurs, par exemple lorsqu'il effectue du travail de patrouille motorisée ou, sur la rue, de direction de la circulation ou de contrôle de foules, ou encore lorsqu'il participe à une arrestation ou à une poursuite, ou lors d'un acte offensif contre sa personne. Dans le cadre de formation, le constable peut être réputé « à l'action » lorsqu'il participe à une formation qui reflète le plus fidèlement possible le travail qu'il accomplit dans l'exercice de ses fonctions alors qu'il est en intervention.

- b) Le traitement net régulier d'un constable s'entend de son traitement tel que fixé par la convention collective en fonction de son grade, incluant sa prime d'ancienneté, sa prime de niveau de responsabilité et la prime de fonction spécialisée, s'il y a lieu, le tout diminué de la somme des prélèvements faits aux fins de l'impôt, aux fins des régimes publics et du régime de retraite.
- c) Le revenu net du constable s'entend du total, pour l'année civile, des prestations payables en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, de son traitement et de l'indemnité prévue à l'article 15.02 a), diminuée des contributions perçues aux fins du régime de retraite et des prélèvements qui auraient dû être effectués aux fins de l'impôt et des régimes publics sur un montant de traitement annuel égal au total de son traitement et de l'indemnité prévue à l'article 15.02 a).
- d) Le constable peut être assigné temporairement à un travail, de préférence disponible au sein de la direction générale adjointe – qualité de vie urbaine, sous peine de perdre les avantages prévus ci-dessus, si le médecin du constable qui en a la charge croit que celui-ci est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail, que le travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du constable compte tenu de sa lésion, et enfin que ce travail est favorable à sa réadaptation.

- 
- 15.03 Pour fins de commodité administrative, les paiements effectués par l'Employeur, à compter du début de l'invalidité (jour de l'abandon), sont régis par les dispositions suivantes :
- a) Le constable reçoit à chaque période de paie :
    - i) un montant représentant la compensation payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* que l'Employeur lui verse pour le compte de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec.
    - ii) un montant net représentant l'écart entre l'indemnité payable en vertu de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* et la prestation en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* en acompte sur l'indemnité à laquelle il a droit selon l'article 15.02 a).
  - b) Au plus tard le 28 février de chaque année, l'Employeur détermine le montant de l'indemnité auquel le constable a droit pour l'année précédente, il procède aux ajustements appropriés. Il inscrit aux feuillets T4 et Relevé 1 les montants qui en résultent. Chaque constable reçoit un état des ajustements alors effectués par l'Employeur et copie est transmise à la Fraternité.
- 15.04 Lorsque le constable conserve, au terme de la consolidation de sa lésion, des limitations permanentes incompatibles avec son occupation habituelle et régulière ou une occupation équivalente, après avoir été consulté, il peut être replacé à une autre occupation qui respecte ses capacités résiduelles et ses qualifications professionnelles. Il doit accepter ce remplacement sous peine de la perte des avantages prévus à l'article 15.02.
- 15.05
- a) Si l'invalidité partielle permanente d'un constable découle d'une lésion professionnelle subie à l'action, le constable ainsi replacé continue de toucher le traitement auquel il avait droit de même que toute autre augmentation de traitement accordée ultérieurement par l'Employeur. Il est payable jusqu'à l'âge auquel le constable a cumulé trente (30) années de participation dans un régime de retraite à prestations déterminées donnant droit à des crédits de rente de soixante-dix pour cent (70 %) sujet à un âge minimum de soixante (60) ans et à un âge maximum de soixante-cinq (65) ans.
  - b) Si l'invalidité partielle permanente d'un constable ne découle pas d'une lésion professionnelle subie à l'action et si le traitement que le constable recevait à la date à laquelle son incapacité a été définitivement constatée est supérieur à celui attaché à sa nouvelle occupation, il continue de le toucher et de bénéficier de toute augmentation, et ce, jusqu'à ce qu'il ait atteint celui attaché, à cette date, à la classe maximum de l'échelle de traitements correspondant à son grade.

---

Il bénéficie, par la suite, de cinquante pour cent (50 %) de toute augmentation de l'échelle de traitements attachée à sa nouvelle occupation, et ce, jusqu'à ce que son traitement et celui attaché à sa nouvelle occupation se rejoignent. Par la suite, il est rémunéré selon l'échelle de traitements attachée à sa nouvelle occupation.

- c) Malgré les paragraphes a) et b), si le traitement attaché à la nouvelle occupation d'un constable remplacé est supérieur ou devient supérieur à celui attaché à son ancienne occupation de constable, il bénéficie de ce traitement supérieur et de toute augmentation éventuelle de ce dernier.

15.06 Le constable, victime d'une lésion professionnelle, qui reprend le service et qui doit quand même continuer à suivre des traitements, est assigné, s'il le désire, sur la relève correspondant au moment où il doit suivre des traitements.

15.07 Le constable, victime d'une lésion professionnelle, n'est pas tenu de demeurer inactif ou à domicile, sauf prescription médicale.

15.08 L'Employeur peut adopter toute mesure de contrôle nécessaire à l'administration juste et équitable de la présente section conformément à la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*.

15.09 Un constable bénéficie des avantages prévus à la présente section s'il subit une lésion professionnelle à l'occasion de son occupation habituelle, de même qu'à l'occasion de cours d'instruction, de cours de perfectionnement, d'études professionnelles approuvées au préalable par l'Employeur, de pratiques de tir, de classes d'entraînement ou autres exercices physiques tenus sous la responsabilité de l'Employeur et durant ses heures de travail.

15.10 La prestation versée en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* à un constable remplacé par la Ville à une autre occupation, à compter de son remplacement prévu à l'article 15.04 et pendant la durée de son service postérieur à ce remplacement, demeure la propriété de celui-ci et le traitement auquel il a droit n'en est pas affecté.

Si le constable ne remplit plus, pour quelque raison que ce soit, l'occupation où il est remplacé et qu'il continue à souffrir de son incapacité partielle permanente, il bénéficie de nouveau des avantages prévus aux articles 15.01 et 15.02, et ce, jusqu'à son remplacement éventuel.

Toutefois, si le constable est congédié pour une cause juste et suffisante ou s'il démissionne, il ne bénéficie alors que des dispositions de l'article 15.01.

15.11 Lorsque l'Employeur est tenu de payer une compensation salariale à l'occasion d'une maladie ou d'un accident ou à la suite d'une maladie ou d'un accident, il est de plein droit subrogé aux droits du constable ou de ses dépendants et peut, aux nom et lieu de ceux-ci, exercer tout recours que de droit contre le tiers ou les tiers

---

responsables. La subrogation peut être exercée jusqu'à concurrence de tout ce que l'Employeur est appelé à payer par suite de la maladie ou de l'accident sous réserve de tout recours du constable pour l'excédent.

Il est expressément convenu que les montants pouvant être accordés à titre de souffrances, inconvénients et perte de jouissance de la vie ne font pas l'objet de cette subrogation. En cas de carence, la réclamation personnelle du constable a préséance sur la réclamation de l'Employeur et elle est acquittée en priorité.

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

- 15.12 Pendant le temps de son absence pour une lésion professionnelle, le constable conserve son statut avec tous les avantages et obligations s'y rattachant, plus particulièrement l'avancement de classe et les augmentations de traitement prévus à la convention collective, sauf les avantages d'absences payées qui ne sont accordés qu'ainsi, et ce, tel que stipulé expressément aux autres sections de la présente convention collective.

## **SECTION 16 MALADIES ET ACCIDENTS NON IMPUTABLES AU TRAVAIL**

### **16.01 Constable ayant moins d'une année d'ancienneté**

- a) Le constable ayant moins d'une (1) année d'ancienneté acquiert dès son embauche quarante-cinq (45) heures de crédit de congé de maladie. L'indemnité payable au cours d'une même année civile est, pour les vingt-sept (27) premières heures d'absence en maladie, égale à 100 % de son traitement régulier. L'indemnité payable pour les crédits de maladie subséquents est égale à 80 % de son traitement régulier. Les crédits de congé de maladie sont utilisables en cas de maladie ou d'accident autres que ceux prévus à la section 15, dont le constable est victime et qui l'empêche de remplir ses fonctions.

Par la suite, lorsque la maladie ou l'accident l'empêche d'accomplir ses fonctions, il a droit à soixante-dix pour cent (70 %) de son traitement régulier pour une période d'absence n'excédant pas quinze (15) semaines.

Toutefois, il doit utiliser, au préalable, tous ses crédits de congé de maladie et ceux-ci diminuent d'autant la période de quinze (15) semaines prévues au présent alinéa.

---

Aux fins de l'application du paragraphe précédent, une période d'absence est considérée comme la continuation d'une période d'absence antérieure si :

- le constable s'absente pour la même maladie au cours des trois (3) mois suivant son retour au travail, ou;
- le constable s'absente pour une nouvelle maladie au cours du mois suivant son retour au travail.

#### 16.02 Constable ayant une année ou plus d'ancienneté

- a) Le régime d'assurance invalidité de courte durée accorde au constable, pour l'équivalent des vingt-sept (27) premières heures d'absence prévues à son horaire de travail au cours d'une même année civile, une indemnité égale à cent pour cent (100 %) de son taux horaire brut régulier.

Pour toute période d'absence qui excède l'équivalent des vingt-sept (27) premières heures d'absence prévues à l'horaire du constable en continu ou non au cours d'une même année civile, l'indemnité versée est de quatre-vingts pour cent (80 %) de son traitement régulier.

Aux fins du présent paragraphe, le taux horaire brut régulier est établi en fonction de l'horaire de travail normal du constable.

- b) Les indemnités prévues au paragraphe a) sont payable pendant une période maximale de vingt-six (26) semaines ou jusqu'à ce que le constable devienne admissible à la prestation d'invalidité payable en vertu du régime d'assurance salaire de longue durée de la Ville de Québec.
- c) Au terme de la période d'invalidité continue de vingt-six (26) semaines, le constable invalide bénéficie du régime d'assurance invalidité de longue durée, lequel accorde une prestation égale à soixante-dix pour cent (70 %) de son traitement brut régulier. Cette prestation est indexée selon l'indice des prix à la consommation moins un et demi pour cent (1,5 %). Elle est payable jusqu'à l'âge auquel le constable a cumulé trente (30) années de participation dans un régime de retraite à prestations déterminées donnant droit à des crédits de rente de soixante-dix pour cent (70 %) sujet à un âge minimum de soixante (60) ans et à un âge maximum de soixante-cinq (65) ans.

Pendant ce temps, le constable conserve son statut d'employé avec tous les avantages et obligations qui y sont attachés et plus particulièrement l'avancement de classe et les augmentations de traitements prévus à la convention collective. Dans un tel cas, le report des vacances est régi par l'article 19.07 de la convention collective.

---

Le constable est considéré inapte au travail durant les trente (30) premiers mois de son absence s'il n'est pas capable d'occuper son emploi. En tout temps, un constable peut être affecté à un autre emploi à la Ville s'il est inapte à accomplir son travail, mais qu'il est capable d'exercer sur une base régulière tout travail pour lequel il est normalement apte selon ses qualifications. Il est tenu d'accepter cette affectation sous peine de la perte des avantages ci-dessus.

À compter du trente et un (31<sup>e</sup>) mois du début de son absence en maladie et tant qu'une telle affectation n'est pas possible, la Ville versera au constable une indemnité équivalente à la prestation d'assurance-invalidité.

- d) En cas d'incapacité partielle permanente, sur le plan médical général, le rendant inapte à remplir son occupation habituelle et régulière, l'Employeur, en autant que possible, remplace le constable qui n'a pas encore atteint l'âge normal de la retraite, à une autre occupation convenant à son niveau de qualifications, de préférence dans les cadres de son service; il doit alors accepter, sous peine de la perte des avantages prévus ci-dessus.

En tel cas, le constable continue de toucher le taux de traitement qu'il recevait à la date de son remplacement, si ce remplacement est effectué avant qu'il ait retiré une prestation d'invalidité de longue durée en vertu du Régime d'invalidité longue durée de l'Employeur, ou à la date à laquelle il a commencé à retirer une prestation d'invalidité en vertu dudit régime, si ce remplacement est effectué après qu'il ait retiré une telle prestation. En outre, il bénéficie de cinquante pour cent (50 %) de toute augmentation accordée aux titulaires de sa nouvelle occupation, et ce, jusqu'à ce que son traitement et celui attaché à sa nouvelle occupation se rejoignent; par la suite, il est rémunéré selon le traitement attaché à sa nouvelle occupation.

- 16.03 L'Employeur peut adopter toute mesure de contrôle nécessaire à l'administration juste et équitable de la présente section. Règle générale, un certificat médical incluant le diagnostic n'est requis que pour les absences de plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs. Le constable n'est pas tenu d'indiquer la nature de sa maladie sur le permis d'absence. Le constable prend les mesures nécessaires pour fournir au médecin de l'Employeur un certificat médical incluant le diagnostic au début de son absence en maladie.
- 16.04 Le constable n'est pas tenu de payer le médecin au service de l'Employeur pour les visites faites par celui-ci en vertu de la présente section. Il est tenu de se présenter au bureau du médecin de l'Employeur lorsqu'il en est requis, quel que soit son horaire de travail. Aucune rémunération additionnelle ne lui est payable à cette occasion.
- 16.05 Si le médecin de la Division santé et sécurité au travail et celui du constable diffèrent d'opinion, l'Employeur et la Fraternité doivent convenir de la nomination d'un troisième (3<sup>e</sup>) médecin, dont la décision est finale. Le troisième (3<sup>e</sup>) médecin examine le constable de concert avec ceux-ci. Les honoraires du troisième (3<sup>e</sup>) médecin sont

---

payés par l'Employeur à quarante-cinq pour cent (45 %), par la Fraternité à quarante-cinq pour cent (45 %) et le constable à dix pour cent (10 %). Le médecin du constable est payé par ce dernier.

Lorsque l'Employeur décide de faire assumer ses obligations eu égard à l'assurance-invalidité par un assureur, celui-ci doit accepter une procédure d'arbitrage médical comparable.

- 16.06 L'accidenté ou le malade n'est pas tenu de demeurer inactif ou à domicile, sauf prescription médicale.
- 16.07 L'accidenté ou le malade qui reprend le service et qui doit quand même continuer à suivre des traitements, est assigné, s'il le désire, sur la relève où il doit suivre ses traitements.
- 16.08 Un constable à qui l'Employeur est tenu de verser des prestations salariales en vertu de la présente section, à la suite d'un accident, doit, pour bénéficier de ces prestations et dans le but de conserver la preuve :
- a) prendre les mesures nécessaires pour que l'Employeur soit avisé sans délai de son absence au travail et qu'une déclaration écrite lui parvienne dans les cinq (5) jours suivant le début de son absence du travail, sauf dans les cas d'empêchement;
  - b) signer une formule de subrogation par laquelle le constable subroge l'Employeur dans tous ses droits et recours contre quiconque et toute personne responsable de son incapacité.

Cette subrogation peut être exercée jusqu'à concurrence de tout ce que l'Employeur est appelé à payer par suite de la maladie ou de l'accident, sous réserve de tout recours de l'employé pour l'excédent.

Il est expressément convenu que les montants accordés à titre de souffrances, de douleurs, d'inconvénients et de perte de vacances et de jouissance de la vie ne font pas l'objet de cette subrogation.

Si les blessures résultent d'un accident d'automobile, le constable doit produire sa réclamation à la Société de l'assurance automobile du Québec et faire parvenir une copie de sa réclamation à l'Employeur.

En cas de carence, la réclamation personnelle du constable a préséance sur la réclamation de l'Employeur et est acquittée en priorité.

En aucun temps, le constable ne peut, sans le consentement de l'Employeur, ni directement, ni indirectement ou de quelque manière que ce soit, libérer aucune personne, société ou corporation pouvant être en loi tenue responsable de la maladie ou de l'accident donnant lieu à la réclamation.

---

Le constable s'engage, en outre, à n'accepter aucun règlement sans l'approbation préalable de l'Employeur.

16.09 Pour bénéficier des prestations salariales prévues à cette section, le constable doit se soumettre à tel traitement médical prescrit par son médecin traitant. Ceci ne s'applique pas au cas de refus du constable de se soumettre à une intervention chirurgicale.

Au cas de désaccord entre le médecin du constable et celui de l'Employeur, le cas est soumis à l'arbitrage médical prévu à l'article 16.05.

Le constable absent du travail pour un traitement médical pour désintoxication en cure fermée conserve son traitement pour la durée de sa cure jusqu'à concurrence de quarante (40) jours ouvrables par période de trente-six (36) mois.

16.10 Une période d'absence est considérée comme la continuation d'une période d'absence antérieure si :

- le constable s'absente pour la même maladie au cours des douze (12) mois suivant son retour au travail ou;
- le constable reprend le travail à titre d'essai ou avec des restrictions physiques ou médicales, et qu'il s'absente pour la même maladie au cours des douze mois (12) prochains mois.

16.11 Pendant les vingt-six (26) premières semaines de son absence pour maladie ou accident, le constable conserve son statut avec tous les avantages et obligations s'y attachant, plus particulièrement l'avancement de classe et les augmentations de traitements prévus à la convention collective, sauf les avantages d'absences payées qui ne sont accordés tel que stipulé expressément aux autres sections de la présente convention collective.

16.12 Les compensations ou les prestations salariales prévues par la présente convention en cas de maladie ou d'accident ne s'ajoutent pas aux compensations ou prestations salariales et aux rentes payables en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, de la *Loi sur l'assurance automobile* et de la rente d'invalidité du *Régime de rentes du Québec* et leurs amendements, mais les incluent en ce sens que les compensations ou prestations salariales et rentes en vertu de ces lois en sont déductibles.

- 16.13 a) Le constable régulier a droit de recevoir, à la fin de chaque année civile, une bonification calculée de la façon suivante :

<b>Absence en maladie au cours de l'année civile</b>	<b>Bonification</b>
<p>Aucune (0) heure d'absence en maladie*</p> <p>* Aux fins du calcul de ces heures d'absence, le total des heures d'absence en maladie doit être nul au cours de l'année civile.</p>	<p>L'équivalent de dix-huit (18) heures de salaire*</p> <p>* Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :</p> <p>Nombre d'heures normales travaillées au cours de l'année civile X deux, deux cent soixantième (2/260<sup>e</sup>) X taux horaire brut régulier de l'employé au 31 décembre de l'année visée.</p>
<p>Jusqu'à dix-huit (18) heures d'absence en maladie*</p> <p>* Aux fins du calcul de ces heures d'absence et afin de tenir compte des heures normales travaillées par l'employée ou l'employé, le total des heures d'absence en maladie doit être égal ou inférieur à deux, deux cent soixantième (2/260<sup>e</sup>) des heures travaillées au cours de l'année civile.</p>	<p>L'équivalent de treize heures et demie (13,5) de salaire*</p> <p>* Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :</p> <p>Nombre d'heures normales travaillées au cours de l'année civile X un et demie, deux cent soixantième (1,5/260<sup>e</sup>) X taux horaire brut régulier de l'employé au 31 décembre de l'année visée.</p>
<p>Jusqu'à vingt-sept (27) heures d'absence en maladie*</p> <p>* Aux fins du calcul de ces heures d'absence et afin de tenir compte des heures normales travaillées par l'employée ou l'employé, le total des heures d'absence en maladie doit être égal ou inférieur à trois, deux cent soixantième (3/260<sup>e</sup>) des heures travaillées au cours de l'année civile.</p>	<p>L'équivalent de neuf heures (9) heures de salaire*</p> <p>* Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :</p> <p>Nombre d'heures normales travaillées au cours de l'année civile X un, deux cent soixantième (1/260<sup>e</sup>) X taux horaire brut régulier de l'employé au 31 décembre de l'année visée.</p>
<p>Jusqu'à quarante-cinq (45) heures d'absence en maladie*</p> <p>* Aux fins du calcul de ces heures d'absence et afin de tenir compte des heures normales travaillées par l'employée ou l'employé, le total des heures d'absence en maladie doit être égal ou inférieur à cinq, deux cent soixantième (5/260<sup>e</sup>) des heures travaillées au cours de l'année civile.</p>	<p>L'équivalent de quatre heures et demie (4.5) de salaire *</p> <p>* Aux fins de calcul de la bonification, la formule suivante s'applique :</p> <p>Nombre d'heures normales travaillées au cours de l'année civile X un demi, deux cent soixantième (0,5/260<sup>e</sup>) X taux horaire brut régulier de l'employé au 31 décembre de l'année visée.</p>

- b) Cette bonification est versée une (1) fois l'an et au plus tard sur la première paie du mois de mars de l'année qui suit. Elle ne constitue pas du traitement au sens du régime de retraite.

- 
- c) Aux fins de l'application du présent article, les absences payées ou indemnisées en vertu de la convention collective, à l'exception des absences en maladie, sont considérées comme des heures travaillées.
- d) La constable a droit à un congé spécial pour des visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical. Durant ce congé spécial, le traitement de la constable est maintenu à cent pour cent (100 %).

## SECTION 17 BANQUE DE TEMPS

- 17.01 Lorsque la convention collective prévoit qu'un constable a le droit d'être rémunéré au taux du temps supplémentaire, il peut, à son choix, être payé en temps supplémentaire ou accumuler des heures dans une banque.
- 17.02 Le constable peut accumuler dans sa banque de temps un crédit maximum de cent vingt (120) heures.
- 17.03 Le temps accumulé dans cette banque est pris sous forme de congé d'une durée minimale d'une (1) heure.
- 17.04 Ces congés sont pris, au moment choisi, par le constable, après approbation de l'Employeur, conformément à la section 23 de la convention collective.
- 17.05
- a) Les heures non prises en cours d'année sont soit payées, soit conservées dans la banque de temps prévue à l'article 17.02, au choix du constable.
  - b) Un constable peut demander de se faire payer la totalité ou une partie de ses heures accumulées. La demande doit être faite entre le 15 et le 30 octobre de chaque année pour un paiement sur la première paie du mois de décembre.

## SECTION 18 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- 18.01 L'Employeur et la Fraternité s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des constables. En particulier et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de même que les règlements découlant de ces lois soient respectés.
- 18.02 Le comité de santé et sécurité/équipement a pour objet de :
- participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les constables;

- 
- recevoir copie des rapports d'accident, d'étudier les causes qui sont susceptibles d'avoir causé un accident du travail ou une maladie professionnelle et de soumettre les recommandations appropriées;
  - étudier et recommander le contenu de programmes de formation en prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
  - discuter d'un dossier inscrit au Tribunal administratif du travail, à la demande de l'une des parties ;
  - analyser et recommander les équipements et vêtements nécessaires à la fonction.

18.03 Lorsqu'une enquête officielle est tenue lors d'un accident du travail ou lorsqu'un constable exerce un droit de refus au travail, le représentant syndical à la prévention en est avisé immédiatement et il peut, sans perte de traitement, s'absenter du travail pour y assister.

Le rapport produit à la suite d'une telle enquête est transmis à l'Employeur et au comité de santé et sécurité.

18.04 Le comité de santé et de sécurité recommande à la direction du Service de police, les mesures de prévention convenues au comité. Si nécessaire les mesures de prévention recommandées par le comité de santé et sécurité du travail sont discutées au comité de relations de travail.

18.05 L'Employeur libère, sans perte de traitement, un représentant de la Fraternité, membre du comité de santé et de sécurité, et ce, pour participer à toute enquête conjointe.

18.06 L'Employeur s'engage à mettre en place un protocole de suivi des agents d'infiltration prévoyant, entre autres :

- des tests psychométriques lors de la sélection;
- une évaluation par le personnel médical compétent de l'état de l'agent d'infiltration au début et à la fin de son assignation;
- une période d'environ cinq (5) semaines d'intégration au milieu des enquêtes;
- un suivi périodique du personnel compétent;
- une période de réintégration d'environ dix (10) semaines, s'il est réintégré dans une fonction en uniforme, et de cinq (5) semaines s'il est réintégré dans une fonction en civil. Les tâches qui sont confiées à un constable en période de réintégration tiennent compte des tâches qu'il sera appelé à occuper suite à sa réintégration.

---

## SECTION 19 VACANCES

- 19.01 a) Le constable a droit, au 1<sup>er</sup> mai, à des vacances devant être prises, sauf si autrement prévu, durant les douze (12) mois suivants et établis comme suit :
- 1) si moins d'un (1) an d'ancienneté, 8 heures par mois de travail complet accompli durant la période de douze (12) mois précédant le 1<sup>er</sup> mai;
  - 2) après un (1) an d'ancienneté, 104 heures;
  - 3) après trois (3) ans d'ancienneté, 128 heures;
  - 4) après cinq (5) ans d'ancienneté, 136 heures;
  - 5) après huit (8) ans d'ancienneté, 160 heures;
  - 6) après dix (10) ans d'ancienneté, 168 heures;
  - 7) après quinze (15) ans d'ancienneté, 176 heures;
  - 8) après dix-sept (17) ans d'ancienneté, 184 heures;
  - 9) après dix-huit (18) ans d'ancienneté, 200 heures;
  - 10) après dix-neuf (19) ans d'ancienneté, 208 heures;
  - 11) après vingt (20) ans d'ancienneté, 216 heures;
  - 12) après vingt-trois (23) ans d'ancienneté, 224 heures;
  - 13) après vingt-cinq (25) ans d'ancienneté, 232 heures;
  - 14) après vingt-huit (28) ans d'ancienneté, 240 heures.
- b) Les heures mentionnées ci-haut sont des heures nettes.
- 19.02 a) Les vacances sont accordées par l'Employeur, par division, par section ou par équipe et, selon le cas, par unité, et ce, en tenant compte du grade, du matricule et du choix exprimé par le constable. Le choix des vacances est exprimé par le constable entre le 10 janvier et le 1<sup>er</sup> mars. Règle générale, le constable a quarante-huit (48) heures pour exprimer son choix.
- b) Aux fins du présent paragraphe, on entend par « effectif » le nombre de constables assignés à chacune des équipes, en date du 1<sup>er</sup> février d'une année. Le nombre minimal de constables pouvant bénéficier en même temps de vacances et d'un congé prévu aux sections 17 et 20 de la convention collective est le suivant :

---

Pour les constables affectés sur une section ou une unité de la Direction adjointe de la surveillance du territoire, sauf l'unité enquête jeunesse :

- Au moins vingt pour cent (20 %) de l'effectif de l'équipe concernée.
- Pour les policiers-école, les agents de prévention de l'unité jeunesse ainsi que les sergents et lieutenants de l'unité jeunesse, un ratio de 100 % de congé est autorisé pour les périodes suivantes : semaine de relâche, période des Fêtes et journées pédagogiques selon le calendrier scolaire.

Pour les constables de l'unité de la surveillance physique, des renseignements scientifiques et du groupe tactique d'intervention :

- Au moins vingt pour cent (20 %) de l'effectif de l'unité concernée ou de l'équipe concernée. Toutefois, pour les mois de juillet et août, les semaines de Noël et du jour de l'An et la semaine de relâche scolaire d'hiver, les agents d'infiltration et les agents à la filature sont assignés de jour de façon à ce qu'au moins cinquante pour cent (50 %) de l'effectif soient en vacances.

Pour les constables de l'unité canine :

- Les vacances sont accordées de façon à ce qu'au moins un constable « maître-chien » soit au travail chaque jour.

Pour les constables de l'unité de l'identité judiciaire :

La semaine :

- Les vacances et les congés sont accordés de façon à ce qu'au moins trois (3) constables soient au travail de jour et un (1) constable de soir.

Les fins de semaine :

- Aucune vacance ni congé.

Pour l'unité de moto :

- Un ratio de (1) constable sur deux (2) (50 % des constables) pour chacune des équipes de l'unité. Les vacances sont choisies par matricule dans chacune des équipes.

Pour les constables de la section des enquêtes, pour les constables de l'Unité de la liaison avec les tribunaux et enquêtes jeunesse :

- Les constables concernés collaborent de façon à ce qu'au moins cinquante pour cent (50 %) de l'effectif de la section et de l'unité concernées puissent bénéficier en même temps de vacances.

---

Pour les congés prévus aux sections 17 et 20, le ratio de cinquante pour cent (50 %) est calculé selon l'effectif présent sur le quart de travail.

Lorsque l'Employeur ne peut, avec la collaboration des constables concernés, combler les besoins du service une journée, l'horaire de travail des constables concernés est modifié par ordre inverse d'ancienneté de grade.

À cette fin, lorsqu'un constable remplace temporairement un sergent-détective, l'ancienneté entre les constables qui agissent en remplacement est déterminée en fonction de leur rang sur la liste d'éligibilité.

- c) Malgré le paragraphe b), dans le cas des équipes de la patrouille, l'Employeur accorde deux (2) congés par équipe le samedi et le dimanche de jour, de même que le samedi de nuit, le dimanche de nuit et le lundi de nuit au-delà du ratio de vingt pour cent (20 %) (selon la section 17 ou la section 20). En tout autre temps, sept (7) congés par équipe et par relève sont accordés au-delà du ratio de vingt pour cent (20 %) (selon la section 17 ou la section 20). Ces congés peuvent être utilisés, soit pour prendre une journée de vacances, un jour férié ou du temps accumulé dans la banque de temps du constable. La demande de permis d'absence ne peut être remise à l'Employeur plus de soixante (60) jours avant le début de la période d'absence. L'attribution de ces congés est régie par l'article 23.02 de la convention collective.

19.03 Les vacances (et les congés prévus aux sections 17 et 20) des lieutenants et des sergents d'une même équipe sont accordées par grade puis par matricule à raison de trente pour cent (30 %) à la fois pour l'ensemble du territoire de la Ville de Québec.

19.04 En ce qui concerne l'unité de la détention, le sergent d'une équipe choisit d'abord ses vacances sans tenir compte du choix de vacances des constables de son équipe. Les vacances des agents à la détention sont, elles, déterminées entre eux par matricule. Un constable à la détention peut être appelé à remplacer un sergent à la détention.

19.05 Le constable qui bénéficie d'un congé sans traitement prévu à l'article 40.34 peut prendre des vacances pour une période de moins de trois (3) jours. Toutefois, lors de l'application de l'article 19.02, le constable qui bénéficie de l'article 40.34 ne peut jumeler un tel congé de façon à être absent pour une période plus longue que la durée des vacances auxquelles il aurait droit s'il était au travail selon un horaire régulier.

Les vacances qui demeurent non programmées sont régies par l'article 19.06 b).

19.06 a) la période des vacances annuelles comprend la première journée jusqu'à la dernière journée d'absence, incluant les congés hebdomadaires et les autres types de congés autorisés, pourvu que cette absence soit prise par bloc de travail.

- 
- b) Lorsque les choix des vacances ont été complétés, le constable à qui il reste un (1) jour et plus de vacances peut, avec l'autorisation de l'Employeur, compléter son bloc de vacances mentionné au paragraphe a) du présent article en utilisant soit ses jours fériés ou le temps accumulé dans sa banque de temps.

Après la période du choix des vacances et dans le respect de l'article 19.02, un constable peut également prendre un maximum de cinq (5) jours de vacances à la journée.

- 19.07 a) Le constable victime d'un accident ou d'une maladie et non guéri avant la période fixée pour ses vacances a droit de reporter ses vacances à une autre période déterminée par l'Employeur, dans le cours de la même période de douze (12) mois s'étendant du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril à moins que ceci soit impossible en raison du délai; dans ce dernier cas, elles sont payées ou reportées au 1<sup>er</sup> mai suivant, et ce, au choix du constable.
- b) Le constable qui est hospitalisé pendant trente-six (36) heures et plus durant sa période de vacances, voit ses vacances reportées en fonction de son invalidité, et ce, à compter de la première journée d'hospitalisation, à la condition qu'elles puissent être utilisées avant le 1<sup>er</sup> mai suivant. Pour bénéficier de ces avantages, le constable doit fournir les pièces justificatives pertinentes et informer le bureau médical de l'Employeur dès son hospitalisation et fournir un certificat médical dans les trois (3) jours suivants.
- 19.08 Les vacances dues au cours d'une période de douze (12) mois débutant le 1<sup>er</sup> mai peuvent être, en tout ou en partie, avancées à la période de douze (12) mois précédente ou reportées au 1<sup>er</sup> mai suivant. Dans un tel cas, le constable ne peut prendre, au premier tour, plus d'heures que celles qu'il a droit en fonction de 19.01 a). Si le solde est d'un (1) jour ou moins, il est crédité dans la banque de temps du constable.
- 19.09 À l'exception de cas de rassemblement de foule, d'émeute, de fléau, de conflagration ou autre événement similaire, un constable ne peut être appelé au travail au cours de ses vacances annuelles. Dans de telles circonstances, l'Employeur peut toutefois changer la date des vacances annuelles. Le constable peut également demander, en de telles circonstances, que la date de ses vacances soit changée.
- Lorsque les dates de vacances sont modifiées en de telles circonstances, le taux du temps supplémentaire n'est payable que pour les heures de travail effectuées en plus de la durée de la journée régulière de travail du constable concerné.
- 19.10 Le constable qui voit ses dates de vacances changées conformément à l'article 19.09 ou qui est convoqué conformément aux sections 11 ou 33 de la convention collective, est remboursé pour les frais encourus à la suite de l'annulation de billets de transport et de logement. Toutefois, avant d'effectuer de telle annulation, le constable demande l'autorisation de l'Employeur.

- 
- 19.11 En cas de démission, de renvoi ou de retraite, le constable a droit au paiement de ses vacances acquises et non prises, y compris celui des vacances acquises depuis le 1<sup>er</sup> mai précédant la date de son départ. En cas de décès, la valeur monétaire de ses vacances est payable aux héritiers légaux du constable.

## **SECTION 20 CONGÉS FÉRIÉS**

- 20.01 Le constable a droit, au cours d'une période de douze (12) mois débutant le 1<sup>er</sup> mai, en remplacement des jours fériés dont il ne jouit pas, à cent neuf heures et demie (109,5) de congés payés, y incluant la Fête nationale du Québec. Ces heures sont versées dans la banque de congés fériés jusqu'à un maximum de deux cent vingt-quatre (224) heures. Au 1<sup>er</sup> mai, s'il y a lieu, l'excédent de deux cent vingt-quatre (224) heures est payé.

Les heures ci-haut mentionnées sont des heures nettes.

- 20.02 Entre le 15 et le 28 février, le constable peut choisir de se faire payer, le cas échéant, un maximum de 109,5 heures de la banque de congés fériés prévue à l'article 20.01. Le paiement est effectué à la première paie du mois d'avril.

- 20.03 Un constable bénéficie d'un jour férié en compensation de tout congé civique octroyé par l'Employeur.

- 20.04 Dès sa première (1<sup>re</sup>) année de service et l'année de son départ, le constable a droit à un nombre d'heures de fériés proportionnel à son service durant cette année, toute fraction de jour étant portée à la demie, si moins d'une demie, et à l'entier, si plus d'une demie.

Le constable qui entre en service avant le 15 du mois ou le constable qui quitte le service après le 15 du mois a droit au crédit de congé prévu pour ce mois, au prorata des jours de congé auxquels il aurait droit annuellement.

- 20.05 Les jours fériés peuvent être pris au choix du constable par demi-journées.

## **SECTION 21 CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS SANS TRAITEMENT**

### **Congés spéciaux**

- 21.01 Tout constable bénéficie d'un congé spécial sans réduction de traitement, dans les cas suivants et pour le temps mentionné :

- a) Lors de son mariage : quatre (4) jours consécutifs.
- b) Lors du décès de la conjointe ou du conjoint ou d'un enfant : quatre (4) jours consécutifs.

- 
- c) Lors du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère : de la date du décès au jour des funérailles ou de l'incinération inclusivement, avec un maximum est de quatre (4) jours.
  - d) Lors du décès d'un grand-parent du constable ou de sa conjointe ou de son conjoint, d'un gendre, d'une bru, d'un petit-enfant, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : la journée des funérailles ou de l'incinération.
  - e) Lors du décès d'un oncle ou d'une tante du constable ou de sa conjointe ou de son conjoint : une demi-journée (½) pour assister aux funérailles ou à l'incinération.
  - f) Lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant : deux (2) jours. Le constable peut également s'absenter pendant trois (3) autres jours à cette occasion, mais sans traitement.
  - g) Lors du baptême de son enfant : le jour même du baptême.
  - h) Lors du mariage de son enfant : le jour même du mariage.
  - i) Lors du mariage de son frère ou de sa sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, de son père, de sa mère, d'un beau-père ou d'une belle-mère : le jour même du mariage.
  - j) Lors d'une prise d'habit, d'une profession religieuse, de l'ordination d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur : le jour même de l'événement.
  - k) Lors des noces d'argent ou d'or du constable, du père ou de la mère, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un beau-père ou d'une belle-mère : le jour de ces noces ou le lendemain.
  - l) Pour comparaître devant une cour de justice en dehors de l'exercice de ses fonctions, sur présentation d'une citation à comparaître et à la discrétion du directeur du Service de police.
  - m) Dans les cas ci-dessus, lorsque les événements ont lieu dans un endroit éloigné de plus de trois cents (300) kilomètres de la résidence du constable, le directeur du Service de police prolonge le congé d'une (1) journée au maximum, selon les besoins.
  - n) Pour toute raison jugée valable par l'Employeur, le constable a droit au congé déterminé par celui-ci.

21.02 a) Le constable bénéficie d'un congé rémunéré par année civile pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, d'un parent ou d'une personne pour laquelle le constable agit comme proche aidant. La durée d'un tel congé est d'au plus un (1) jour de travail.

- 
- b) Un constable peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant neuf (9) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, d'un parent ou d'une personne pour laquelle le constable agit comme proche aidant, dans le respect de la *Loi sur les normes du travail*.

Pour les congés prévus aux paragraphes a) et b), le constable doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

- 21.03 Un constable qui justifie de trois (3) mois de service continu peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le constable doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le constable a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Au cours de cette période, le constable peut bénéficier de prestations de compassion (prestations de soignant) prévues à la *Loi sur l'assurance-emploi*, s'il y est admissible.

- 21.04 Le constable visé par les articles 21.02 et 21.03 maintient sa participation à son régime de retraite et sa participation au régime collectif d'assurance dans la mesure où il assume sa part des cotisations à ce régime.

### **Congés sans traitement**

- 21.05
- a) Toute demande de congé sans traitement doit être transmise par le constable à l'Employeur et la demande doit être justifiée.
  - b) Un congé sans traitement de cinq (5) jours et moins peut être autorisé par le directeur du Service de police.
  - c) Pour obtenir un congé sans traitement de plus de cinq (5) jours, le constable doit en faire la demande par écrit à l'Employeur, au moins soixante (60) jours avant la date du début de ce congé et en préciser la durée.

L'Employeur doit faire connaître la réponse à cette demande, par écrit, et ce, dans un délai d'environ trente (30) jours.

- 
- d) Le constable qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention de revenir au travail, et ce, au moins trente (30) jours avant son retour.
- 21.06 L'Employeur peut, pour des motifs jugés sérieux et valables et compte tenu des besoins du service, accorder un congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois.
- 21.07 Après cinq (5) années de service, un constable a droit, après entente avec l'Employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit et par la suite, une fois par période d'au moins cinq (5) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.
- 21.08 Le constable requis de témoigner pendant un congé visé par la présente section reçoit l'indemnité prévue au paragraphe a) de l'article 11.01 calculée au taux du salaire régulier qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été en congé sans traitement.
- 21.09 Pendant la durée d'un congé sans traitement visé par la présente section, la participation du constable à son régime de retraite est interrompue. Cependant, le constable qui désire maintenir sa participation doit en aviser l'Employeur et payer sa contribution et la contribution régulière de l'Employeur.
- Le constable doit également maintenir sa participation au régime d'assurance collective accident-maladie. Il paye alors la totalité des primes, y compris la part de l'Employeur.
- 21.10 Pendant la durée d'un congé sans traitement, le constable bénéficie des autres dispositions de la convention collective à l'exception des avantages suivants :
- l'accumulation des crédits de vacances et de jours chômés;
  - le temps supplémentaire;
  - la compensation pour les vêtements;
  - les congés spéciaux;
  - les absences en maladie et accidents non imputables au travail;
  - les congés parentaux;
  - la prime d'ancienneté.
- 21.11 À la fin d'un congé sans traitement visé par la présente section, le constable réintègre sa fonction qu'il occupait avant son départ. Dans l'éventualité où sa fonction aurait été abolie ou modifiée pendant son congé, le constable a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

---

## **SECTION 22 RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ**

22.01 Seuls les constables ayant adhéré contractuellement au régime à la date de la signature de la présente convention collective peuvent bénéficier de congé autofinancé selon les conditions du contrat. Au terme de l'ensemble des contrats actifs, l'Employeur procède à la terminaison du régime de congé autofinancé.

## **SECTION 23 DROIT AUX CONGÉS ET PERMIS D'ABSENCE**

23.01 Pour bénéficier des droits et avantages prévus aux sections 13, 15, 16, 17, 20 et 21, le constable est sujet à la procédure établie par l'Employeur pour le contrôle des absences.

23.02 Règle générale, une demande de permis d'absence doit être faite par écrit, et remise à l'Employeur au moins quatre (4) jours à l'avance. Celui-ci doit, dans les trois (3) jours suivants, remettre au constable avec sa décision de l'accorder ou de le refuser, à défaut de quoi la demande doit être considérée comme accordée. Une demande de permis d'absence ne peut être remise à l'Employeur plus de soixante (60) jours avant le début de la période d'absence.

23.03 Le constable en congé sans solde pour la moitié ou plus des jours ouvrables d'un mois de calendrier n'accumule pas de crédit de congé au cours de ce mois.

## **SECTION 24 PERMANENCE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI**

24.01 Le constable régulier est soumis à une période d'essai de 3 400 heures régulières réellement travaillées pendant laquelle son renvoi ne peut faire l'objet d'un grief. Sur rapport favorable du directeur du Service de police, le constable régulier est nommé permanent le 1<sup>er</sup> jour suivant la période d'essai de 3 400 heures.

24.02 Le constable régulier bénéficie de la sécurité d'emploi. L'Employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité d'emploi du constable régulier. La sécurité d'emploi est le droit du constable régulier de ne pas être mis à pied ou licencié pour manque de travail.

## **SECTION 25 COMPENSATION POUR DOMMAGES AUX VÊTEMENTS**

25.01 a) L'Employeur verse à un constable muté ou affecté dans une fonction où il doit être habillé en civil conformément à ses directives, une compensation annuelle pour rembourser le coût d'achat des vêtements requis à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

- 
- b) L'Employeur verse à chaque constable en uniforme non visé par l'article 25.01 a) et appelé à travailler en civil, à sa demande ou en raison de sa grossesse, une compensation par jour ouvrable, jusqu'à un maximum annuel pour rembourser le coût d'achat des vêtements requis à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
  - c) Il est entendu que la compensation est utilisée seulement pour acquérir des vêtements « distinctifs » (tels que définis par les autorités fiscales) et nécessaires aux fins de son travail.

Cette compensation est de 2,5 % du salaire du sergent-détective en ajoutant la prime de niveau, et de 1/206 par jour pour les réclamations quotidiennes.

25.02 L'Employeur peut fournir, à ses frais, au constable visé par l'article 25.01, l'uniforme réglementaire qui peut être utilisé par lui lors de rassemblement de foule et que l'effectif disponible en uniforme est insuffisant.

Cet uniforme, lorsqu'il nécessite remplacement, ajustement ou modification, est remplacé, ajusté ou modifié aux frais de l'Employeur.

25.03 Le constable visé par l'article 25.01, absent en congé de maladie ou pour une lésion professionnelle, continue de recevoir la compensation vestimentaire prévue à la présente section pour les six (6) premiers mois de son absence; par la suite, son indemnité est interrompue jusqu'à son retour au travail.

25.05 La compensation annuelle est versée de façon égale sur chacune des paies du constable. La compensation quotidienne est payée au plus tard trente (30) jours après la réclamation du constable.

25.06 Le constable doit, à des fins fiscales, conserver ses reçus pour démontrer aux autorités fiscales l'acquisition de « vêtements distinctifs », tels que définis par celles-ci.

25.07 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause en faveur des constables concernés advenant une réclamation des autorités fiscales due à une modification dans l'application ou l'interprétation des lois fiscales sur cette question, faisant en sorte que des pièces de vêtement actuellement acceptées ne le soient plus.

Il est précisé que le présent engagement ne vise pas une situation où un constable acquiert des vêtements qui ne sont pas « distinctifs » selon les lois fiscales actuellement en vigueur ou une modification aux lois fiscales.

## **SECTION 26 PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

26.01 Tout grief relatif à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective, de même que toute mésentente au sens du *Code du travail* peuvent faire l'objet de la procédure ci-après stipulée.

---

Tout différend entre les parties est soumis à la procédure prévue au *Code du travail*.

- 26.02 La Fraternité constitue un comité de griefs, lequel prend connaissance des griefs ou des mécontentes que les constables lui soumettent par écrit, de même que de ceux que la Fraternité lui formule.
- 26.03 La Fraternité soumet par écrit le grief ou la mécontente au directeur du Service de police qui doit alors rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables; une copie est transmise au directeur du Service des ressources humaines.
- 26.04 Si la réponse du directeur du Service de police ne satisfait pas la Fraternité ou si elle n'est pas fournie dans les délais prévus, la Fraternité peut soumettre le grief ou la mécontente à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent, avec copie au directeur du Service des ressources humaines.
- 26.05 Aucun grief ou aucune mécontente ne peut être soumis après six (6) mois de la connaissance des faits y ayant donné lieu. Ces délais s'appliquent également au grief patronal.
- Toutefois, dans le cas d'un grief portant sur une mesure disciplinaire, une promotion, une mutation ou un remplacement, le délai pour soumettre un grief est de trente (30) jours à partir de la réception d'un avis à cet effet.
- 26.06 Un grief peut être déféré à l'arbitrage par un avis écrit indiquant quel grief est porté à l'arbitrage et suggérant le nom de deux (2) arbitres.
- La Fraternité doit transmettre cet avis écrit au directeur du Service des ressources humaines dans les soixante (60) jours de la décision du directeur du service de police ou de l'expiration du délai pour rendre une telle décision.
- 26.07 À moins d'entente quant au choix d'un arbitre, le grief est tranché par un arbitre désigné par le ministre du Travail du Québec.
- 26.08 Lorsque le grief n'est pas déféré à l'arbitrage, la décision de l'Employeur est réputée acceptée.
- 26.09 Après entente, les parties peuvent convenir que l'arbitre siège et délibère avec deux (2) conseillers assesseurs, dont l'un est désigné par la Fraternité et l'autre par l'Employeur.
- 26.10 La sentence de l'arbitre doit être motivée.
- 26.11 Les honoraires de l'arbitre sont payés, en parts égales, par la Fraternité et l'Employeur.
- 26.12 L'arbitre n'a pas le droit de modifier la présente convention collective.

- 
- 26.13 Dans le cas de congédiement, de suspension, de rétrogradation ou d'imposition de mesures disciplinaires de quelque nature que ce soit, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer toute décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire; il peut également prescrire le correctif et le remboursement par l'Employeur au constable des sommes d'argent perdues par lui.
- 26.14 En dépit de toute disposition contraire, la Ville et la Fraternité peuvent, d'un commun accord, déroger à la présente procédure et même modifier les délais.
- 26.15 L'Employeur, à l'arbitrage, a le fardeau de la preuve dans le cas de remplacement, rétrogradation, de suspension, de congédiement et de toute autre mesure disciplinaire.
- 26.16 L'arbitre doit ordonner le paiement d'un intérêt et d'une indemnité établis conformément au *Code du travail* sur les sommes dues en vertu de sa sentence.
- 26.17 L'arbitre qui a rendu une sentence peut, à la demande d'une partie, fixer le montant dû en vertu de cette sentence. Dans un tel cas, s'il le juge à propos, il peut convoquer à nouveau les parties.

## SECTION 27 DISCIPLINE

- 27.01 Aucun constable ne peut être l'objet d'une mesure disciplinaire punitive à moins qu'au préalable le fait reproché lui ait été communiqué et qu'il ait eu l'occasion de se faire entendre et de se défendre.
- Lorsque le dossier est soumis aux autorités supérieures, le constable doit en être avisé par écrit dans les trente (30) jours de la connaissance des faits par son officier non syndiqué ou la personne remplissant ce rôle auprès du constable. Une copie de cet avis est transmise à la Fraternité. Le délai de trente (30) jours est de rigueur et le défaut de le respecter entraîne la nullité de toute mesure disciplinaire éventuelle.
- 27.02 Un officier non syndiqué peut transmettre un avertissement écrit ou un blâme écrit à un constable, pour autant que ce dernier ait eu l'occasion de se faire entendre et de se défendre. Ce blâme n'est plus considéré après un (1) an de bonne conduite. Une copie de cet avis est transmise à la Fraternité.
- 27.03 Le constable convoqué devant un comité de discipline du Service de police doit être avisé par écrit du fait reproché au moins quarante-huit (48) heures avant le moment fixé pour sa comparution. Une copie de cet avis est transmise à la Fraternité. Il a droit à la communication confidentielle de toutes les notes et de tous les autres documents composant le dossier relatif au constable en sa qualité de salarié. Il peut, à cette occasion, se faire accompagner d'un représentant de la Fraternité qui est libéré sans perte de traitement.

---

Le comité exécutif de la Ville de Québec doit prendre sa décision quant à un constable au plus tard six (6) mois suivant sa comparution devant le comité de discipline.

27.04 Le constable convoqué devant l'autorité compétente peut se faire assister d'un représentant dûment autorisé par la Fraternité. Le constable a le droit de citer des témoins, d'interroger, de contre-interroger et d'argumenter.

27.05 Aucune directive relative à l'exercice des fonctions des constables ne peut être la cause d'une mesure disciplinaire si telle directive n'a pas été portée à la connaissance des constables concernés par voie de communication personnelle ou d'affichage.

27.06 Conformément à la section 26, un constable non satisfait de la mesure disciplinaire qui lui est imposée doit, s'il désire en faire un grief, porter ce grief et le soumettre à la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours suivant la communication de la mesure disciplinaire.

27.07 Toute mesure disciplinaire, à l'exception d'un congédiement, d'un avis ou d'un blâme, n'est imposée qu'après le trentième (30e) jour de la décision de l'autorité compétente, sauf si le constable doit être suspendu immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.

27.08 Un constable peut être relevé provisoirement de ses fonctions par une décision administrative du directeur du Service de police ou du directeur général pour une durée maximale de trente (30) jours.

Cependant, le constable relevé provisoirement de ses fonctions continue de recevoir son traitement et de bénéficier de tous les autres avantages prévus à la convention collective jusqu'à la décision du Comité exécutif.

27.09 Règle générale, tout constable convoqué en raison d'une plainte disciplinaire est tenu de comparaître durant ses heures de travail.

Lorsqu'il est convoqué en dehors de ses heures régulières de travail et lorsque les faits reprochés au constable convoqué devant un comité disciplinaire sont rejetés, il bénéficie de la remise du temps écoulé entre l'heure de la convocation et l'heure de sa libération. Cependant, un constable ne peut être appelé à témoigner un de ses jours de congé quelconque. Quant aux témoins appelés, le temps non inclus dans leurs heures régulières de travail et écoulé entre l'heure de leur convocation et l'heure de leur libération leur est remis.

27.10 Les plaintes portées par des personnes de l'extérieur contre les constables doivent l'être par déclarations solennelles ou assermentées.

27.11 Les dispositions de cette section n'ont pas pour effet d'empêcher l'Employeur de conduire toute enquête.

---

27.12 Une mesure disciplinaire imposée à un constable après un (1) an de bonne conduite soutenue ne peut être invoquée contre lui à l'arbitrage ni dans aucune autre circonstance que ce soit, sauf si la mesure disciplinaire consistait en une suspension ou une rétrogradation. Dans ces cas, la période est portée à deux (2) ans.

Lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'Employeur ne considère que les mesures antérieures prises dans les délais prévus au paragraphe précédent.

27.13 Une suspension disciplinaire ne constitue pas une interruption de service.

27.14 Si l'Employeur désire apporter un ou des amendements à son code de discipline, il le ou les soumet au préalable à la Fraternité pour fins de consultation et de recommandations. Avant la mise en application de ces amendements au code de discipline, la Fraternité peut, au cours des réunions du comité de relations de travail, soumettre ses recommandations.

27.15 En dépit de toute disposition contraire, l'Employeur et la Fraternité peuvent, d'un commun accord, déroger à la présente procédure et même modifier les délais.

27.16 Un constable ne peut faire l'objet d'une double sanction pour le même acte fautif commis dans l'exercice de ses fonctions et dans ses relations avec le public. L'Employeur conserve son pouvoir disciplinaire pour tout événement ou fait non soumis au commissaire à la déontologie ou non analysé par ce dernier.

27.17 L'Employeur consent à surseoir à l'application du processus disciplinaire lorsqu'un constable fait l'objet d'une enquête pouvant donner lieu à une accusation criminelle ou d'une accusation criminelle à la suite d'actes posés alors qu'il n'était pas dans l'exercice de ses fonctions de constable ou d'agent de la paix.

Ce constable peut alors être relevé provisoirement de ses fonctions, auquel cas, il continue de recevoir son traitement habituel et de bénéficier de tous les autres avantages prévus à la convention collective, à l'exception de son crédit de vacances qui est réputé écoulé dans les situations de suspension avec solde. Si l'accusation criminelle est poursuivie par voie de mise en accusation sur acte criminel, le constable peut alors faire l'objet d'une suspension dans le cadre de laquelle il reçoit l'équivalent de la demie de son traitement habituel et bénéficie de façon proportionnelle de tous les autres avantages prévus à la convention collective, y incluant son crédit de vacances qui est alors réputé écouler à raison de 50 %.

Les modalités prévues à l'alinéa qui précède s'appliquent jusqu'à ce qu'un jugement final intervienne ou jusqu'à ce qu'il y ait abandon du dossier en cours d'enquête, ou abandon ou règlement du dossier en lien avec l'accusation criminelle portée contre le constable, et ce, dans chaque cas, jusqu'à concurrence d'un délai de dix-huit (18) mois de la date où l'accusation criminelle est portée contre lui, après quoi la suspension est sans solde. Cette période de dix-huit (18) mois peut être prolongée si le constable démontre qu'une portion des délais ne peut lui être imputable et résulte du poursuivant ou du tribunal, le constable devant faire en sorte de collaborer

---

au meilleur de ses capacités pour s'assurer que les délais judiciaires inhérents au traitement de son dossier en lien avec l'accusation criminelle portée contre lui soient raisonnables.

Malgré ce qui précède, le constable peut faire l'objet d'une suspension sans solde lorsqu'un tribunal lui impose des conditions faisant en sorte qu'il ne puisse être assigné par l'Employeur à des tâches administratives.

Le constable qui fait l'objet d'une suspension sans solde ou selon la demie de son traitement habituel, doit continuer de contribuer au régime d'assurance collective en assumant, dans le premier cas, le paiement de sa cotisation et de celle de l'Employeur, et ce, pour toute la durée de la suspension sans solde, et, dans le second cas, le paiement de sa cotisation et la demie du paiement de celle de l'Employeur pour toute la durée de la suspension selon la demie de son traitement habituel. Il en est de même pour le constable qui désire continuer de contribuer au régime de retraite.

Dans les situations où le constable fait l'objet d'une suspension dans le cadre de laquelle il reçoit l'équivalent de la demie de son traitement habituel, l'Employeur s'engage à rembourser le constable de cette perte partielle de traitement et, le cas échéant, des autres avantages prévus à la convention collective dont il n'a pu bénéficier, dans l'éventualité où il y a déclaration d'acquiescement prononcée par le tribunal, abandon du dossier en lien avec l'accusation criminelle portée contre lui, et ce, même s'il subsiste alors une ordonnance d'un juge de paix rendue en conformité avec l'article 810 du *Code criminel*, ou application du programme de traitement non judiciaire à l'infraction criminelle portée contre lui.

27.18 Les modalités prévues à l'article 27.17 qui précède s'appliquent *mutatis mutandis* dans tous les cas où un constable fait l'objet d'une enquête pouvant donner lieu à une accusation criminelle ou d'une accusation criminelle à la suite d'actes posés dans l'exercice de ses fonctions de constable ou d'agent de la paix, sous réserve des modalités qui suivent :

- Lorsqu'un constable est relevé provisoirement de ses fonctions, il continue de recevoir son traitement habituel et de bénéficier de tous les autres avantages prévus à la convention collective, à l'exception de son crédit de vacances qui est alors réputé écoulé dans les situations de suspension avec solde, et ce, peu importe si l'accusation est poursuivie sur acte criminel ou non;
- Lorsqu'un constable fait l'objet d'une accusation criminelle à la suite d'actes posés dans l'exercice de ses fonctions de constable ou d'agent de la paix, mais alors qu'il agit en dehors des limites de ses fonctions, et que l'accusation criminelle est poursuivie par voie de mise en accusation sur acte criminel, ce constable peut alors faire l'objet d'une suspension dans le cadre de laquelle il reçoit l'équivalent de la demie de son traitement habituel et bénéficie de façon proportionnelle de tous les autres avantages prévus à la convention collective, y incluant son crédit de vacances qui est alors réputé écoulé à raison de 50%.

---

27.19 L'Employeur s'engage à utiliser ses systèmes de géolocalisation à des fins autres que disciplinaires et dans le respect de l'expectative de la vie privée de ses policiers.

## **SECTION 28 DOSSIER DU CONSTABLE**

28.01 Le constable peut consulter son dossier personnel via le portail employé.

## **SECTION 29 TRANSFERT DE POSTE DE POLICE ET ASSIGNATION AUX ENQUÊTES**

29.01 a) Un constable peut demander un transfert de poste pour l'année suivante en déposant une demande écrite à cet effet entre le 1<sup>er</sup> février et le 31 octobre de chaque année.

b) Une demande de transfert de poste peut être retirée en tout temps par le constable, et ce, jusqu'au 31 octobre. Après le 31 octobre, une demande de transfert de poste ne peut être retirée et le constable doit s'y conformer si l'Employeur y donne suite.

c) L'Employeur transmet au constable un accusé réception de sa demande de transfert de poste.

d) Une demande de transfert de poste n'est valide que pour une seule année. Si elle n'est pas accordée par l'Employeur, le constable qui désire encore obtenir un transfert de poste doit alors faire une nouvelle demande, conformément à la présente section.

29.02 Au plus tard le 15 février de chaque année, l'Employeur dresse une liste indiquant, par matricule :

- le nom et le grade de chaque constable ayant demandé un transfert de poste, conformément à l'article 29.01;
- le poste de police auquel il est actuellement attaché;
- le poste de police où il désire être désormais attaché;
- copie de cette liste est transmise à la Fraternité.

29.03 Sont disponibles, aux fins d'un transfert de poste :

- le poste de constable à la Direction adjointe de la surveillance du territoire qui est devenu vacant entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 octobre de l'année et le poste dont le titulaire a lui-même demandé un transfert de poste.

- 
- 29.04 Les postes disponibles aux fins d'un transfert de poste de police sont attribués par l'Employeur aux constables ayant déposé une demande de transfert de poste par matricule et en respectant les préférences exprimées. L'Employeur peut refuser une demande de transfert pour les motifs prévus à l'article 29.11. Dans un tel cas, il assume le fardeau de la preuve si sa décision est portée en arbitrage.
- 29.05 Les postes avec grade disponibles aux fins d'un transfert de poste de police sont attribués dans l'ordre prévu à l'article 29.04, mais par ordre d'ancienneté de grade.
- 29.06 En aucune circonstance l'Employeur n'est tenu d'accorder un transfert de poste, à moins qu'un poste ne soit disponible selon l'article 29.03.
- 29.07 Au plus tard le 15 février de l'année suivant la demande, l'Employeur informe, par écrit, chaque constable concerné par une demande de transfert de poste du résultat de sa demande de transfert de poste et indique la date de sa nouvelle assignation.
- Les transferts de poste sont complétés au plus tard le 15 mai. Une liste des transferts de poste accordés par l'Employeur est transmise à la Fraternité.
- 29.08 Un constable qui occupe un poste en affectation ne peut demander un transfert de poste de police.
- 29.09 À moins d'obtenir un transfert de poste de police effectif à la fin de son affectation, le constable qui termine une affectation réintègre le poste de police auquel il était attaché la veille de cette affectation.
- 29.10 Lorsque l'octroi d'une affectation, d'une mutation ou d'une promotion a pour effet d'occasionner un surplus ou un manque d'effectif dans un poste de police, l'Employeur peut :
- a) Offrir aux constables du poste de police où il y a un surplus d'effectif, d'aller combler l'un des postes pouvant être disponibles dans l'un des autres postes de police. À défaut de constable volontaire en nombre suffisant, il peut transférer par ordre inverse de matricule, les constables en surplus d'effectif.
  - b) Offrir aux constables du poste de police où il n'y a pas manque d'effectif, d'aller combler l'un des postes pouvant être disponibles dans l'un des autres postes de police. À défaut de constables volontaires en nombre suffisant, il peut transférer par ordre inverse de matricule, un nombre de constables suffisant pour combler l'effectif.
  - c) Le constable transféré par ordre inverse de matricule selon les paragraphes a) et b) bénéficie d'une priorité d'une période de deux (2) ans pour retourner au poste de police auquel il était attaché la veille de ce transfert obligatoire, dans le respect de la présente section.
- 29.11 Lorsque l'Employeur constate un déséquilibre dans le type d'effectif nécessaire (ex.: expertise, expérience, etc.) dans un poste de police compte tenu des besoins du service, l'Employeur comble celui-ci sur une base volontaire.

---

29.12 À la demande du sergent-détective, ceux-ci pourront être transférés d'unité lorsqu'il y a un poste vacant, deux fois par année, soit au cycle le plus près du 31 octobre et du 1<sup>er</sup> février, et ce, par ordre d'ancienneté de grade.

### **SECTION 30 AFFECTATION ET MUTATION**

30.01 Tout poste qui n'est pas aboli par l'Employeur dans les soixante (60) jours suivant sa vacance est, pour les fonctions prévues à l'annexe 2, pourvu selon les règles prévues à la présente section. Les fonctions constituant une affectation ou une mutation sont prévues à l'annexe 2.

30.02 L'Employeur transmet un courriel à l'ensemble des constables informant de toute offre d'affectation ou de mutation. Cette offre est déposée au portail de l'employé. L'offre et la période d'inscription sont d'une durée d'au moins quatre (4) semaines.

30.03 Le constable ayant quatre (4) ans d'ancienneté ou plus est admissible à une affectation ou une mutation.

30.04 Les autres critères d'admissibilité aux fonctions constituant une affectation ou une mutation sont ceux prévus à l'annexe 2.

30.05 Sauf exception, toute affectation ou mutation se fait après vérification des qualifications personnelles et professionnelles et du désir des constables. En cas de qualification égale, l'ancienneté prévaut. Afin de tenir compte de l'ancienneté, les résultats finaux obtenus par les constables dont le nom apparaît à la liste d'aptitude sont majorés selon leur ancienneté, comme indiqué au tableau suivant :

- 5 ans et plus : 1 point
- 10 ans et plus : 2 points
- 15 ans et plus : 3 points
- 20 ans et plus : 4 points
- 25 ans et plus : 5 points

30.06 Une liste d'aptitude sur laquelle apparaît le nom des constables qui se sont qualifiés est dressée. Elle est transmise à la Fraternité. Toute nouvelle liste est valide pour une période de quatre (4) ans à compter de la date de sa confection. Le constable qui accepte ou qui refuse une offre voit son nom rayé de la liste d'aptitude en cause.

30.07 Le constable, qui doit se présenter dans le cadre d'un processus de sélection alors qu'il travaille de nuit, a droit à un congé spécial la nuit du jour du processus de sélection.

30.08 Un constable absent pour maladie ou accident peut se présenter à tout examen d'affectation ou de mutation auquel il est admissible, en autant que sa condition lui permette.

- 
- 30.09 Lorsqu'un processus de sélection prévoit une exigence relative à l'ancienneté, celle utilisée pour fixer l'admissibilité d'un constable est celle que le constable détient à la date où se termine la période de mise en candidature.
- 30.10 Lors d'une offre d'affectation ou de mutation nécessitant la réussite d'un cours ou d'une formation spécifique, l'Employeur l'indique à l'affichage.
- 30.11 L'Employeur peut maintenir en place un constable qui s'est qualifié et qui pourrait occuper un remplacement. Cette assignation temporaire ne peut toutefois excéder trois (3) mois à moins d'entente à l'effet contraire. Dans un tel cas, l'Employeur verse au constable une indemnité égale à la différence entre le taux de son salaire régulier et celui du remplacement. Cette assignation temporaire constitue du temps travaillé au sens de l'article 31.20.
- 30.12 Si un constable accepte une promotion, son nom est rayé des listes d'aptitude en vue d'obtenir une affectation ou une mutation ainsi que des listes permanentes. La présente disposition est inapplicable lorsque le constable agit en remplacement.
- 30.13 L'affectation est régie par les règles suivantes :
- a) Le constable qui obtient une affectation peut postuler en vue d'en obtenir une autre, mais ne peut l'obtenir avant que ne se soit écoulé au moins cinquante pour cent (50 %) de la durée de cette affectation, tel que prévu à l'annexe 2, à l'exception de toute nouvelle fonction non existante à la date de la signature de la présente convention collective.
  - b) La durée d'une affectation n'est pas prolongée du fait que le constable occupe une autre fonction en assignation temporaire. Un constable ne peut occuper qu'une seule assignation temporaire à la fois. Il conserve celle-ci jusqu'à ce qu'elle se termine, jusqu'à sa nomination à une affectation ou jusqu'à ce qu'il occupe un remplacement ou un poste avec prime de fonction. Il peut toutefois la quitter lorsqu'il a accompli au moins cinquante pour cent (50 %) de la durée de l'affectation, tel que prévu à l'annexe 2.
  - c) Le constable assigné temporairement dans une fonction et qui obtient celle-ci par voie d'affectation voit la durée de celle-ci réduite de la durée où il y a été assigné à titre temporaire, en autant que l'assignation temporaire et l'obtention de l'affectation soient faites en continuité. Un constable ne peut occuper une fonction en assignation temporaire pour une durée plus longue que la durée de l'affectation prévue à l'annexe 2.
  - d) La durée d'une affectation n'est pas prolongée en raison des périodes où le constable ne peut y être affecté en raison de toute absence ou d'un congé.
  - e) Dans tous les cas d'affectation, la priorité est accordée au candidat qui n'a pas déjà été affecté à la fonction visée.

- 
- 30.14 Lors de circonstances spéciales ou imprévues, l'Employeur peut assigner immédiatement un constable pour une durée maximale de soixante (60) jours, tout en procédant dans ce délai à combler la vacance. Les parties peuvent convenir d'un délai plus long.
- 30.15 Lorsque l'Employeur crée une fonction de façon temporaire, la durée maximale de l'affectation est de soixante (60) mois et il procède à une offre d'affectation conformément à la procédure prévue à la présente section, à l'exception de l'unité GRIPP.
- 30.16 Unité de surveillance physique
- a) Une affectation d'agent d'infiltration prend fin lorsque les circonstances ou la nature de la fonction l'exigent. Est admissible à cette fonction un constable n'ayant pas quatre (4) ans d'ancienneté.
  - b) Le constable qui agit à titre d'agent d'infiltration bénéficie d'une période de réintégration d'au moins trois (3) mois avant d'être affecté à une autre fonction.
  - c) Dans le cas d'une affectation pour l'agent d'infiltration, le poste est pourvu selon les besoins du service, indépendamment du rang détenu par le candidat qualifié sur la liste d'aptitude.
  - d) Le constable qui désire être affecté à titre d'agent ou de sergent à la filature doit répondre à certaines caractéristiques particulières exigées par l'emploi. Les exigences sont définies après entente avec la Fraternité. Lors du processus de sélection, l'examen écrit et l'examen de conduite sont éliminatoires. De plus, le maintien d'un constable à l'Unité de surveillance physique est conditionnel à la réussite de l'examen de conduite dispensé tous les deux (2) ans. Dans le cas où il ne peut se requalifier, il est alors affecté à son affectation d'origine.
- Le constable est affecté à une équipe de l'Unité surveillance physique pour des périodes d'environ cent vingt (120) mois. Dans le but d'assurer une continuité, le personnel se voit remplacé selon un système de rotation. Les constables sont remplacés en tenant compte du matricule parmi ceux qui doivent quitter. Chaque année civile, il y a un maximum de deux (2) changements au sein de l'unité.
- Les constables ayant été affectés à l'infiltration ne peuvent effectuer un deuxième mandat.
- 30.17 Après trois (3) ans ou moins de service au sein de l'ESM, le sergent-détective sera assigné temporairement pour une période de quatre (4) mois dans une autre unité qui n'a pas de lien avec le contenu de l'ESM.

- 
- 30.18 Le constable est affecté à l'Unité moto selon les modalités suivantes :
- a) L'affectation est d'une durée de soixante-douze (72) mois. Seule la durée du temps réellement fait est comptabilisée quant au calcul de la durée de l'affectation.
  - b) L'affectation d'un constable débute dans l'équipe estivale de motocyclistes. Lorsqu'un poste de l'équipe de motocyclistes qui opère à l'année est vacant, il est pourvu par le membre de l'équipe estivale affecté à l'Unité motos depuis le plus longtemps, ou s'il y a égalité, par matricule.
  - c) L'affectation d'un constable dont le mandat de soixante-douze (72) mois est atteint se termine à la fin de la saison.
  - d) Dans le but d'assurer une continuité, le personnel se voit remplacé selon un système de rotation. Les constables sont remplacés en tenant compte du matricule parmi ceux qui doivent quitter. Chaque année civile, il y a un maximum de quatre (4) changements.
- 30.19 La fonction de lieutenant-détective et de sergent-détective est régie par les règles suivantes, à moins que d'autres règles soient spécifiquement prévues à la présente section ou à l'annexe 2 :
- a) Le lieutenant-détective ou sergent-détective nouvellement nommé est normalement affecté à l'Unité des enquêtes criminelles.
  - b) Lorsqu'il y a un poste de lieutenant-détective ou de sergent-détective vacant à la Section des enquêtes ou des services spécialisés, il est offert à tous les lieutenants-détectives ou sergents-détectives.
  - c) Le choix d'un lieutenant-détective ou d'un sergent-détective est fait à la suite d'une entrevue qualificative. Lors de la confection de la liste, d'une durée de quarante-huit (48) mois, le nom des candidats qualifiés est inscrit à cette liste, sans ordre de résultat de qualification.
  - d) Afin de pourvoir un poste disponible aux unités spécialisées, l'Employeur réfère à la liste concernée et sélectionne le candidat répondant alors le mieux aux besoins organisationnels de l'unité, en privilégiant ceux qui ont atteint un minimum de douze (12) mois d'expérience aux enquêtes. Aussi, pour les fonctions à durée déterminée, l'Employeur accorde la priorité au candidat qui n'a pas déjà été affecté à la fonction visée.
  - e) À défaut de candidat, l'Employeur assigne alors à l'unité concernée le constable assigné à cette fonction depuis au moins douze (12) mois, et ce, par ordre inverse d'ancienneté de grade.
  - f) Le sergent-détective à la Section des enquêtes ou à la Section des services spécialisés, dans une fonction qui exige une formation particulière à la suite de sa nomination, doit la réussir pour être maintenu dans cette fonction.

---

30.20 Pour les fonctions de responsable d'équipe à la détention (sergent), de responsable d'équipe de l'Unité GTI (sergent et lieutenant) de responsable de l'Unité d'identité judiciaire (sergent), et de responsable de l'Unité maître-chien (sergent), le processus de sélection s'effectue conformément au processus prévu à la section 31. Sont admissibles aux postes de sergent mentionnés ci-dessus :

- un constable ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté;
- un sergent;
- un sergent-détective.

Toutefois, sont admissibles pour combler un poste de responsable de l'Unité GTI (lieutenant) :

- un sergent;
- un sergent-détective ;
- un lieutenant;
- un lieutenant-détective.

Lorsque la mutation d'un sergent ou d'un lieutenant d'une des fonctions visées par le présent article prend fin pour quelque raison que ce soit, le constable est affecté à titre de sergent ou de lieutenant de patrouille, selon le cas, après avoir réussi la mise à niveau.

Dans le cas où l'Employeur détermine que pour être muté à un poste d'une des fonctions visées par le présent article, il faut au préalable avoir suivi ou devoir suivre un cours avec succès pour obtenir des qualifications professionnelles spéciales, les principes contenus au présent article s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires pour la sélection des personnes appelées à suivre ce cours.

30.21 Le maintien d'un constable au groupe d'intervention est conditionnel à la réussite des examens physiques et psychologiques dispensés lorsque nécessaire par l'Employeur. Dans le cas où il ne peut se requalifier, il est alors affecté principalement à l'Unité de la patrouille.

30.22 Lorsque le nom d'un constable est inscrit sur une liste d'aptitude en vue d'une mutation et qui a effectué au moins mille (1000) heures régulières de remplacement dans cette fonction au moment de l'expiration de la liste d'aptitude, il n'a plus à participer à un nouveau processus de sélection sur cette fonction, et ce, jusqu'à ce qu'il reçoive une offre de mutation, à moins qu'il ne quitte volontairement son remplacement.

- 
- 30.23 Pour toute fonction assujettie à une liste permanente de candidatures pour pourvoir un poste devenu vacant à l'une de ces fonctions, l'Employeur considère la liste des demandes écrites reçues trente (30) jours avant la date de vacance du poste. Cette liste est permanente et elle est mise à jour le premier lundi des mois de mars et d'octobre de chaque année.
- 30.24 Le début et la fin d'une affectation sont régis en fonction des changements de cycle.

## **SECTION 31 PROMOTION ET REMPLACEMENT**

### **Examen de promotion**

- 31.01 Le constable qui a cinq (5) ans d'ancienneté a droit de se présenter à un examen tenu aux fins de remplir une fonction du grade de sergent-détective ou de sergent.
- 31.02 L'Employeur doit afficher un avis sur l'Intranet dans les locaux du Service de police informant les constables de la tenue de tout examen de promotion. Cet avis est affiché au moins quatre (4) semaines avant la tenue de l'examen. L'avis indique le numéro de concours.
- Le constable a accès aux détails de chaque concours sur le portail personnel du constable.
- 31.03 Lors des examens de promotion, il est accordé soixante pour cent (60 %) des points à la notation de l'entrevue et du dossier des candidats et quarante pour cent (40 %) des points à l'examen écrit. La répartition des points entre l'examen écrit, la notation de l'entrevue et l'analyse du dossier des constables ainsi que les matières sur lesquelles portent les examens écrits doivent être inscrites à l'avis de concours que l'on retrouve sur l'intranet de la Ville de Québec. Le processus de sélection peut inclure des appréciations par simulation (APS) éliminatoires et, dans ce cas, l'avis de concours doit en faire mention.
- Une note inférieure à soixante pour cent (60 %) à l'entrevue ou à l'examen écrit entraîne l'élimination du candidat.
- 31.04 Les examens ont lieu en autant que possible le jour.
- 31.05 Tout constable s'étant présenté aux examens doit être informé de ses résultats finaux dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la première séance d'examen.
- 31.06 Tout constable, accompagné d'un représentant de la Fraternité peut, s'il le désire, relever la correction et la notation de ses examens de même que la notation de son entrevue et de son dossier, et ce, durant la période de trente (30) jours à compter de la date à laquelle ses résultats lui ont été communiqués.
- 31.07 Une liste d'aptitude, sur laquelle apparaît le nom des constables qui ont réussi l'examen, avec indication de leur résultat et de leur ancienneté, est dressée après chaque session d'examen et copie en est transmise à la Fraternité.

---

31.08 Les listes d'aptitude sont en vigueur pour une période de quatre (4) ans à compter de la date de leur confection.

Cependant, l'Employeur doit tenir de nouveaux concours et dresser de nouvelles listes d'aptitude si le nombre de constables dont le nom apparaît sur la liste n'est pas suffisant pour assurer les remplacements. Les constables dont le nom apparaît sur la liste en vigueur sont nommés ou sont appelés à remplacer en priorité tant que la liste demeure en vigueur. Lorsque la période de quatre (4) ans est écoulée, la nouvelle liste entre en vigueur et les nominations et remplacements sont faits à partir de cette nouvelle liste, dans le respect de l'article 31.20.

En dépit des dispositions des paragraphes précédents, une liste d'aptitude demeure en vigueur tant qu'une nouvelle liste n'a pas été établie.

31.09 Un constable dont le nom est inscrit sur une liste d'aptitude en vigueur pour un grade auquel il n'a pas été promu, mais y ayant remplacé pendant une période d'au moins sept cent vingt (720) heures de service continu ou non, a droit de se présenter à tout examen pour un grade supérieur à celui auquel il est ainsi admissible.

31.10 Un constable absent pour maladie ou accident peut se présenter à tout examen de promotion auquel il est admissible, en autant que sa condition médicale lui permette.

31.11 Tout constable qui doit se présenter dans le cadre d'un processus de sélection, mais qui travaille de nuit a droit à un congé spécial la nuit du jour de l'examen.

31.12 À l'occasion des examens écrits, les candidats doivent, de manière à assurer leur incognito, être identifiés au moyen de numéros jusqu'à établissement du résultat final desdits examens.

Les résultats obtenus à l'examen écrit ne sont pas communiqués aux membres du comité de sélection qui procèdent aux examens oraux.

31.13 Au sein du comité de relations de travail, les parties s'entendent pour établir un système de notation du rendement et du comportement des constables, telle notation étant l'un des éléments de notation des candidats à une promotion ou une mutation.

### **Promotion et remplacement**

31.14 a) Les promotions et les remplacements à une fonction de grade supérieur jusqu'à celui de lieutenant inclusivement sont faits parmi les constables dont les noms figurent sur la liste d'aptitude à cette fonction.

Toutefois, en l'absence du sergent d'une unité, le remplacement se fait par un membre qui est sur une liste d'éligibilité de sergent ou de sergent-détective et qui œuvre à cette unité. En l'absence d'un membre éligible, le constable ayant le plus d'ancienneté d'unité agit comme remplaçant. Les mêmes règles s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires aux lieutenants et aux lieutenants-détectives.

- 
- b) Malgré le paragraphe a), le remplacement à titre de sergent à la détention est effectué par un constable qui a suivi la formation de constable à la détention.

31.15 Les promotions sont faites compte tenu des qualifications et de la conduite et eu égard aux rangs établis d'après les résultats finaux sur la liste d'aptitude. Les qualifications et la conduite étant égales, l'ancienneté prime. Afin de tenir compte de l'ancienneté, les résultats finaux obtenus par les constables dont le nom apparaît à la liste d'aptitude sont majorés selon son ancienneté, tel qu'indiqué au tableau suivant :

- 5 ans et plus : 1 point
- 10 ans et plus : 2 points
- 15 ans et plus : 3 points
- 20 ans et plus : 4 points
- 25 ans et plus : 5 points

En cas de qualification égale entre certains constables, l'ordre est établi, entre eux, par matricule.

Le constable qui accepte ou qui refuse une offre de promotion voit son nom rayé de la liste de nomination en cause.

31.16 Sous réserve de l'article 31.14, tout poste de grade supérieur à celui de constable jusqu'au grade de lieutenant inclusivement qui devient vacant est rempli par promotion dans les soixante (60) jours suivant sa vacance.

Cet article ne s'applique pas si l'Employeur, avant l'expiration de ce délai, décrète l'abolition du poste ou de la fonction ou si, pour des motifs justifiables, les besoins du Service de police n'exigent pas que le poste vacant soit rempli par un constable du même grade. La Fraternité en est alors avisée par écrit.

31.17 Aucun constable ne peut être appelé à remplacer à une fonction de grade supérieur au sien à moins de remplir les conditions d'admissibilité aux examens stipulées à l'article 31.01.

31.18 a) En dépit de l'article 31.14, si, durant la période de trois (3) ans qui suit l'affichage d'une nouvelle liste d'aptitude il manque des constables pour assurer les remplacements, l'Employeur appelle à remplacer, selon leur matricule, les constables répondant aux conditions d'admissibilité prévues à l'article 31.01 et il doit tenir un nouveau concours.

Toutefois, lors d'un remplacement au grade de lieutenant ou de lieutenant-détective, en l'absence d'une liste d'admissibilité, l'Employeur appelle à remplacer le constable répondant aux conditions d'admissibilité prévues à l'article 31.01, par ordre d'ancienneté de grade.

- 
- b) À compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) année qui suit l'affichage d'une nouvelle liste d'aptitude, l'Employeur appelle à remplacer, conformément à l'article 31.14, les constables dont le nom apparaît à la nouvelle liste d'aptitude en vigueur; toutefois, s'il manque des constables pour assurer les remplacements et que l'Employeur n'a pas tenu un nouveau concours, les autres remplacements sont effectués par les constables déjà nommés à ce grade, et ce, au taux du temps supplémentaire. Dès que l'Employeur a établi une nouvelle liste d'aptitude, la procédure prévue au premier paragraphe de cet article s'applique.

31.19 Les constables dont le nom est inscrit sur la liste d'aptitude au grade de sergent sont affectés à chacune des équipes de la Direction adjointe de la surveillance du territoire, selon les besoins de l'Employeur.

31.20 Lorsqu'un constable dont le nom est sur une liste d'éligibilité et qui a effectué au moins mille (1 000) heures régulières de remplacement dans cette fonction au moment de l'expiration de la liste d'éligibilité, il n'a plus à participer à un nouveau processus de sélection sur cette fonction, et ce, jusqu'à sa nomination ou un remplacement, à moins qu'il ne quitte volontairement son remplacement.

Si l'Employeur décide de confectionner une nouvelle liste, cette dernière sera placée à la suite de la liste ci-haut mentionnée.

## **SECTION 32 COMITÉS**

### **32.01 Comité de santé et de sécurité/Équipement**

- a) L'objet du comité de santé et de sécurité/équipement est prévu à l'article 18.02 de la convention collective.
- b) Le comité de santé et de sécurité/équipement est formé de trois (3) représentants de la Fraternité et de trois (3) représentants de l'Employeur.
- c) Le comité de santé et de sécurité/équipement se réunit lorsque nécessaire, et ce, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Toutefois, le comité de santé et de sécurité se réunit au moins quatre (4) fois par année.

### **32.02 Comité de la formation**

- a) Le comité de la formation a pour objet d'étudier les problèmes relatifs à la formation des constables.
- b) Le comité de la formation est formé de deux (2) représentants de la Fraternité et de deux (2) représentants de l'Employeur.
- c) Le comité de la formation se réunit lorsque nécessaire, et ce, à la demande de l'une ou de l'autre des parties.

---

### 32.03 Pouvoirs des comités

Il est entendu qu'aucun comité, à l'exception du comité de relations de travail, ne peut modifier le contenu de la convention collective ou une condition de travail régissant les constables.

## SECTION 33 ASSISTANCE JUDICIAIRE

33.01 Dans tous les cas où un constable est poursuivi en justice à la suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que constable ou agent de la paix, l'Employeur s'engage à lui assurer une défense pleine et entière et à en assumer les frais.

33.02 Dans le cas où un constable fait l'objet d'une plainte en vertu du *Code de déontologie policière*, il a le droit de se faire représenter par son propre procureur qui est désigné par la Fraternité et dont les honoraires sont assumés par l'Employeur selon un taux horaire convenu entre l'Employeur et la Fraternité, à l'exception de l'enquête des témoins. À défaut d'entente quant au taux horaire, le litige est déféré, pour décision, à un comité du Barreau de Québec.

33.03 Le constable, appelé par l'Employeur pour la préparation d'un dossier aux fins de la présente section, a droit, à son choix, au paiement ou à une compensation en temps supplémentaire, pour le temps nécessaire à la préparation du dossier.

En ce qui concerne le constable retraité, les règles de l'article 11.05 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

33.04 Le constable convoqué en conciliation et préparation du dossier en dehors de ses heures de travail est payé ou compensé en temps, à son choix, au taux de cent cinquante pour cent (150 %) pour un minimum de quatre heures et demie (4,5), sauf si les heures effectuées sont en continuité avec son horaire de travail auquel cas, le paiement ou la compensation est calculé pour le temps de travail réellement effectué.

33.05 Dans le cas où un constable décide de porter en appel ou en révision judiciaire une décision du comité de déontologie policière, les honoraires, frais et débours judiciaires sont assumés par l'Employeur selon un taux horaire convenu entre l'Employeur et le procureur du constable, pourvu que la décision du constable s'autorise d'une opinion écrite, motivée et favorable de son procureur justifiant l'opportunité de l'appel ou de la requête en révision judiciaire. À défaut d'entente quant au taux horaire, le litige est référé, pour décision, à un comité du Barreau de Québec.

- 
- 33.06 L'Employeur convient d'indemniser le constable de toute obligation qu'un jugement impose à un constable en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés par le constable dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant que constable ou agent de la paix, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le constable n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que :
- a) Le constable ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, au directeur du Service de police, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite.
  - b) Il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation.
  - c) Il cède à l'Employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'Employeur à cette fin.
  - d) Aux fins du présent article, la faute lourde s'entend d'une inconduite sans commune mesure avec les erreurs auxquelles on peut raisonnablement s'attendre d'un constable dans l'exercice de ses fonctions.
- 33.07 Le constable a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur.
- 33.08 Si l'Employeur décide de ne pas porter en appel un jugement que ce soit en matière civile ou criminelle, le constable peut porter lui-même tel jugement en appel. L'Employeur rembourse le constable pour les honoraires versés à son procureur, pourvu toutefois que le taux horaire de celui-ci ait été convenu au préalable entre l'Employeur et le procureur de ce constable et que la décision du constable s'autorise d'une opinion écrite, motivée et favorable de son procureur justifiant l'opportunité de l'appel. À défaut d'entente quant au taux horaire, le litige est référé, pour décision, à un comité du Barreau de Québec.
- 33.09 La présente section s'applique à un constable même s'il n'est plus à l'emploi de l'Employeur, pour des actes ou gestes posés avant qu'il ne cesse d'être à l'emploi de l'Employeur.
- 33.10 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'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, un organisme public, 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 agent de la paix, soit comme constable.
- Le présent article est toutefois inapplicable si l'acte ou l'omission du constable est une faute lourde telle que définie au paragraphe d) de l'article 33.06 ou si la procédure en cause résulte de l'Employeur ou d'un tiers à la demande de l'Employeur.
-

---

Les honoraires, frais et débours de l'avocat du constable sont assumés par l'Employeur selon un taux horaire convenu entre l'Employeur et le procureur du constable. À défaut d'entente quant au taux horaire, le litige est déferé, pour décision, à un comité du Barreau de Québec.

## SECTION 34 ASSURANCE COLLECTIVE

### Assurance collective

34.01 Un régime d'assurance collective dont les caractéristiques sont les suivantes est maintenu en vigueur :

#### **1 - Admissibilité**

##### Constable régulier

- Assurance vie : Dès que le constable est nommé constable régulier
- Assurance invalidité de longue durée: Dès que le constable a complété un (1) an d'ancienneté
- Assurance santé : Dès que le constable est nommé constable régulier

##### Constable retraité

- Assurance vie : Admissible
- Assurance invalidité : Non admissible
- Assurance santé : Admissible

#### **2 - Montant de l'assurance-vie**

##### Constables actifs

- Décès : Une (1) fois le salaire annuel
- Décès à l'occasion du travail : Une (1) fois le salaire annuel
- Décès à l'action : Une (1) fois le salaire annuel

(Ces indemnités d'assurance-vie ne sont pas cumulatives.)

##### Constables retraités

Vingt pour cent (20 %) du maximum des gains admissibles à la date du décès

#### **3 - Invalidité de courte durée**

Délai de carence :

- Accident : 0 jour
- Hospitalisation : 0 jour
- Maladie : 0 jour

Période de prestations :	26 semaines
Montant des prestations : <sup>3</sup>	Pourcentage du traitement brut régulier selon les articles 16.01 et 16.02 de la convention collective
Prestation imposable :	Oui
Régime intégré à l'assurance emploi :	Non

#### **4 - Invalidité de longue durée**

Définition de l'invalidité :	État d'incapacité à la suite de blessure ou de maladie empêchant le constable d'exercer régulièrement tout travail pour lequel il est normalement apte selon ses qualifications
Délai de carence :	26 semaines
Durée des prestations :	Jusqu'à l'âge présumé de la retraite étant défini comme suit :  L'âge auquel le constable a cumulé trente (30) années de participation dans un régime de retraite à prestations déterminées donnant droit à des crédits de rente de 70 %, sujet à un âge minimum de 60 ans et un âge maximum de 65 ans
Montant des prestations :	70 % du traitement brut régulier, sauf dans le cas d'une blessure à l'action (article 15.02)
Prestation imposable :	Oui
Indexation :	Différée après trois (3) ans et annuelle par la suite selon l'excédent de l'inflation sur 1,5 %

34.02 a) Les règles de partage des primes s'établissent comme suit :

<u>Constables actifs</u>	<u>Part de l'Employeur</u>
- Assurance vie de base :	100 %
- Assurance vie facultative : <sup>4</sup>	0 %
- Assurance invalidité de courte durée :	100 %
- Assurance invalidité de longue durée :	100 %
- Assurance santé :	50 %

<sup>3</sup> Sous réserve de l'article 15.02 de la convention collective relative à la « blessure à l'action ».

<sup>4</sup> Le constable peut obtenir une assurance-vie facultative sous réserve d'une preuve d'assurabilité.

---

Constables retraités

Part de l'Employeur

- Assurance vie de base :		100 %
- Assurance santé :	- Jusqu'au 28 février 2013 :	30 % <sup>5</sup>
	- Du 1 <sup>er</sup> mars 2013 au 31 décembre 2014 :	0 %
	- À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2015 :	30% <sup>6</sup>

b) En contrepartie des avantages prévus à la section 16 de la convention collective en vigueur, le rabais consenti par Emploi et Immigration Canada est remis en totalité à l'Employeur.

34.03 a) L'Employeur paie cinquante pour cent (50 %) du coût de la prime du régime d'assurance santé en vigueur incluant toutes les taxes applicables.

Dans le cas du constable retraité, celui-ci doit continuer à participer au régime d'assurance santé jusqu'au premier jour du mois suivant son soixante-cinquième (65<sup>e</sup>) anniversaire de naissance, à condition de payer soixante-dix pour cent (70 %) du coût de la prime.

Toutefois, le constable retraité qui, à la date de la signature de la convention collective, assume 50 % des primes d'assurance santé, conserve ce privilège. Le constable qui prend sa retraite avant le 1<sup>er</sup> mars 2013 assume 70 % des primes. Il conserve, par la suite, ce privilège. Le constable qui a pris sa retraite entre le 1<sup>er</sup> mars 2013 et le 31 décembre 2014, assume 100 % de la prime d'assurance santé. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le constable qui prend sa retraite assume soixante-dix pour cent 70 % du coût des primes.

b) Tous les constables sont tenus de participer au régime d'assurance santé à moins d'autorisation spéciale. Le coût additionnel de tout avantage supérieur à ceux prévus à la police d'assurance santé en vigueur est défrayé en totalité par le constable.

c) Le conjoint d'un constable mort en devoir peut continuer à bénéficier du régime d'assurance santé aux mêmes conditions qu'un constable au service de l'Employeur. Cet article s'applique pour le conjoint du constable de l'ex-Ville de Québec mort en devoir entre le 1<sup>er</sup> janvier 1983 et le 31 décembre 2001.

34.04 L'Employeur prélève sur la paie du constable sa contribution au régime d'assurance collective.

34.05 Les prestations d'invalidité dues à un constable lui sont versées selon les modalités de versement de son traitement.

34.06 L'Employeur transmet à la Fraternité copie de toute correspondance administrative qu'il reçoit de l'assureur concernant l'invalidité d'un constable.

---

<sup>5</sup> Conformément à 34.03 a).

<sup>6</sup> Conformément à 34.03 a).

---

## Indemnité mensuelle de décès

34.07 a) Au décès d'un constable régulier, survenant par suite d'une blessure subie dans l'accomplissement de ses fonctions ou d'une maladie en résultant directement, incluant celui en absence pour invalidité, l'Employeur paie à son conjoint survivant une indemnité mensuelle dont le montant est égal aux sommes requises pour qu'il reçoive, au total, et en tenant compte des revenus provenant des régimes de retraite de la Ville de Québec, du régime de rentes du Québec et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, y compris, le cas échéant, les rentes d'enfants à charge, égal au pourcentage suivant du revenu mensuel que le constable recevait ou aurait reçu des mêmes sources s'il avait été admissible à une prestation d'invalidité au moment de son décès, incluant, si le conjoint survit jusqu'à cette date, la rente de retraite que le constable aurait reçue des mêmes sources s'il n'était pas décédé :

- aucun enfant à charge : 55 %
- un (1) enfant à charge : 66 %
- deux (2) enfants à charge : 77 %
- trois (3) enfants à charge : 88 %
- plus de trois (3) enfants à charge : 96 %

b) Les droits du conjoint survivant sont prévus au Règlement de l'agglomération sur le régime de retraite des policiers et policières de la Ville de Québec.

c) Si le conjoint du constable décède subséquemment, l'Employeur paie à chacun des enfants à charge une indemnité mensuelle dont le montant initial est égal à 20 % de 1/12 du maximum des gains admissibles à la date du décès du constable moins les rentes de cet enfant à charge selon le régime de rentes du Québec et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Toutefois, lorsque plus de trois (3) rentes d'enfants à charge sont payables en même temps relativement au même constable, le montant initial de chacune de ces rentes est obtenu en divisant, par le nombre total de ces rentes, un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du maximum des gains admissibles à la date du décès de l'employé moins les rentes d'enfants à charge selon le régime de rentes du Québec et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Si le conjoint du constable était décédé lors du décès du constable, la prestation prévue au présent article est remplacée par le montant de l'assurance-vie qui est prévu à l'article 34.01 (2), ce dernier étant payé aux ayants droit.

34.08 Advenant le décès d'un constable alors qu'il était « à l'action » ou par suite d'une « blessure subie à l'action » tel que défini à l'article 15.02, les pourcentages prévus à l'article 34.07 sont portés à cent pour cent (100 %).

---

Si le conjoint décède, l'Employeur paie à chacun des enfants à charge, au lieu de l'indemnité prévue à l'article 34.07 c), une indemnité mensuelle dont le montant est égal à vingt pour cent (20 %) du salaire ou, le cas échéant, de la prestation d'invalidité que le constable recevait au moment de son décès, moins les rentes, prestations ou indemnités de cet enfant à charge selon le régime de rentes du Québec et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Toutefois, lorsque plus de quatre (4) indemnités d'enfant à charge sont payables en même temps relativement au même constable, le montant initial de chacune de ces indemnités est obtenu en divisant par le nombre total de ces indemnités, un montant égal à quatre-vingt pour cent (80 %) du salaire ou, le cas échéant, de la prestation d'invalidité que le constable recevait au moment de son décès, moins les rentes, prestations ou indemnités des enfants à charge selon le régime de rentes du Québec et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Si le conjoint du participant était décédé lors du décès du participant, la prestation prévue au présent article est remplacée par le montant de l'assurance-vie qui est prévu à l'article 34.01 (2), ce dernier étant payé aux ayants droit.

34.09 Les indemnités prévues aux articles 34.07 et 34.08 sont régies par les règles d'indexation suivantes :

- a) L'indemnité mensuelle du conjoint survivant ou d'enfant à charge prévue aux articles 34.07 et 34.08 est indexée annuellement au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année pour tenir compte de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Cependant, si l'indemnité mensuelle initiale excède le maximum indexable applicable selon les autres dispositions du présent article, seule la partie égale à ce maximum est indexée annuellement.

- b) Le pourcentage d'indexation prévu au paragraphe a) est égal à :
- i. pour les constables embauchés avant le 2 janvier 1983, au pourcentage d'indexation à l'inflation appliquée à la même date aux rentes de retraite payables en vertu du régime de rentes du Québec;
  - ii. pour tous les autres constables, à l'excédent, le cas échéant, du pourcentage d'indexation mentionné au paragraphe (i) sur trois pour cent (3 %).

L'indexation effectuée le 1<sup>er</sup> janvier suivant immédiatement la date du commencement du paiement de toute indemnité est égale à celle qui est décrite précédemment multipliée par 1/12 du nombre de mois pendant lesquels l'indemnité a été payée au cours de l'année précédente.

- 
- c) Le maximum indexable de l'indemnité de conjoint survivant prévue à l'article 34.07 est déterminé à la date du commencement du paiement de cette rente et est égal à l'excédent, le cas échéant, de 55 % du maximum des gains admissibles à cette date sur l'indemnité payable au conjoint survivant en vertu du régime de retraite de la Ville de Québec.
- d) La rente d'enfant à charge prévue aux articles 34.07 et 34.08 et celle du conjoint survivant prévue à l'article 34.08 sont indexables, elles, en entier.
- 34.10 a) Lorsque le montant d'une indemnité ne peut être fixé définitivement, l'Employeur peut autoriser le paiement d'une indemnité provisoire.
- b) Lorsque le montant définitif d'une indemnité est plus élevé que celui de l'indemnité provisoire, l'Employeur verse au bénéficiaire le montant additionnel qui lui aurait été versé si l'indemnité définitive avait été autorisée au lieu de l'indemnité provisoire.
- Si le montant définitif de l'indemnité est inférieur à celui de l'indemnité provisoire, l'excédent versé doit être déduit des versements subséquents ou, à défaut, être recouvré.
- c) L'indemnité est due et payable au début de chaque mois.
- d) La journée du décès d'un employé est, le cas échéant, considérée comme une journée de service pour les fins de la fixation d'une indemnité.
- e) Le paiement de l'indemnité est subordonné à la communication des renseignements et à la production des documents requis par l'Employeur et relatifs à l'admissibilité à cette indemnité.

## **SECTION 35 ENTENTE DE SERVICE, INTÉGRATION ET RÉORGANISATION**

- 35.01 Si une réorganisation totale ou partielle du Service de police est décidée par le Comité exécutif ou le Conseil municipal, entraînant des modifications aux conditions de travail prévues à la présente convention collective, ces modifications doivent être négociées et agréées par les parties avant d'être mises en vigueur.
- 35.02 Si l'Employeur modifie les fonctions prévues à la présente convention collective ou en crée de nouvelles, les conditions de travail relatives à telles fonctions sont négociées et agréées par les parties avant d'être mises en vigueur.
- 35.03 Si une quelconque entente de service de sécurité publique ou une quelconque mesure d'intégration d'un service de sécurité publique intervient au cours de la présente convention collective et que cette entente ou cette mesure entraîne des modifications quelconques aux conditions de travail prévues à la présente convention collective, telles modifications sont négociées et agréées entre les parties avant d'être mises en vigueur.

- 
- 35.04 À défaut d'entente quant à l'une des questions visées par les articles 35.01, 35.02 ou 35.03, l'Employeur informe officiellement la Fraternité de sa décision; la Fraternité peut utiliser la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la section 26 dans les trente (30) jours de cette communication officielle, à défaut de quoi la décision de l'Employeur est considérée acceptée et peut être appliquée. Au cas d'arbitrage, la modification ne peut être apportée avant que la sentence ne soit rendue ou qu'il y ait une entente.
- 35.05 L'arbitre saisi d'un grief logé en vertu de la présente section a mandat de rendre sentence selon l'équité et la bonne conscience compte tenu du contexte de la présente convention collective.
- 35.06 L'Employeur transmet à la Fraternité, sur demande, dans un délai raisonnable, un organigramme du Service de police et l'informe par la suite de toute modification apportée. Cet organigramme indique le nombre de postes par divisions, sous-divisions, équipes, etc., à chacun des grades.

### **SECTION 36 ANCIENNETÉ**

- 36.01 a) L'ancienneté désigne la durée totale, en jours, semaines, mois et années de service du constable, et ce, depuis le moment de son embauche.
- b) L'ancienneté de grade désigne la durée totale, en jours, semaines, mois et années de service, du constable, et ce, depuis la date de sa promotion à un grade.
- Entre constables promus à une même date, l'ancienneté est établie selon l'ordre de leur matricule.
- L'ancienneté d'unité désigne la durée totale, en jours, semaines, mois et années de service, du constable, et ce, depuis son affectation ou sa mutation dans une unité. Entre constables affectés ou mutés à une même date, l'ancienneté est établie selon leur ordre de matricule.
- 36.02 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- a) Départ volontaire, à moins que le constable ait obtenu un permis d'absence.
- b) Congédiement justifié.

### **SECTION 37 RÉGIME DE RETRAITE**

- 37.01 Les modalités du régime de retraite sont celles prévues à l'annexe 5, à l'annexe 6 et à la lettre d'entente numéro 6.
- 37.02 Le régime de retraite, en autant qu'il s'applique aux constables, constitue une partie intégrante de la présente convention collective et une condition de travail négociable

---

à l'occasion du renouvellement de la convention collective de travail. Son interprétation et son application sont sujettes à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la convention collective.

- 37.03 La prestation de raccordement de 0,15 % du régime final moyen par année de service créditée ne s'applique pas aux fins de calcul de la rente maximum prévue au règlement du régime (80 %).

## **SECTION 38 CONSTABLES ÉQUIPE FLEX**

- 38.01 L'Employeur peut utiliser un maximum de soixante-dix (70) constables réguliers dans son équipe Flex. L'Employeur peut embaucher des constables réguliers supplémentaires dans le cas où il y a des besoins relatifs à la circulation routière et pour les travaux routiers ou pour toutes autres situations exceptionnelles nécessitant des constables supplémentaires pour une période supérieure à trois (3) mois. Dans ce cas, dans le cadre d'un comité de relations de travail, l'Employeur en informe la Fraternité dès que les besoins sont déterminés et autorisés par les instances décisionnelles de la Ville.
- 38.02 Deux fois par cycle de travail, l'Employeur pourra déplacer un congé hebdomadaire prévu à l'horaire du constable, autre que ceux établis le samedi et dimanche, à condition que ce dernier en soit avisé le lundi de la semaine précédente.
- 38.03 L'heure de début de quart prévu à l'horaire de travail peut varier à condition que ce dernier en soit avisé le lundi de la semaine précédente, mais ne peut débuter entre 01h00 et 05h00. La modification de l'heure d'entrée au travail ne constitue pas un déplacement de congé hebdomadaire.
- 38.04 Le constable ne peut prendre congé et vacances dans les périodes du 15 juin au 15 septembre et du 15 décembre au 15 janvier. Le ratio de congé est de 20 % + 1 par équipe de travail pour ce groupe.
- 38.05 Les postes de constables à pourvoir dans les équipes de travail seront comblés par les constables assignés à l'équipe Flex par ordre de matricule.
- 38.06 L'Employeur affecte un constable Flex à une équipe régulière de patrouille pour combler toute absence de deux (2) mois ou plus.

## **SECTION 39 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE POUR UN PARTICULIER OU UNE ENTREPRISE PRIVÉE**

- 39.01 Lorsqu'autorisé par l'Employeur, le constable peut effectuer du travail supplémentaire pour un particulier ou une entreprise privée, payé au taux du temps supplémentaire avec un minimum de trois (3) heures.

---

Lorsqu'un particulier ou une entreprise réclame les services d'un constable non en uniforme, il doit être choisi parmi les constables touchant la compensation vestimentaire prévue à l'article 25.01.

L'attribution de ce travail est régie par les dispositions concernant l'attribution du temps supplémentaire, et ce, en faisant les adaptations nécessaires.

## SECTION 40 CONGÉS PARENTAUX

### Congé de maternité

- 40.01 a) La constable enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Après avoir remis à l'Employeur le préavis de départ prévu à la présente section, elle peut quitter en tout temps à partir de la seizième (16<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la constable désire revenir au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire au Bureau médical de l'Employeur un certificat médical attestant que son état de santé lui permet de reprendre son travail. Advenant que les opinions des médecins de l'Employeur et de la constable diffèrent quant à l'état de santé de la constable, la procédure prévue à l'article 16.05 s'applique.

- b) La constable a droit à un congé de maternité discontinu lorsque son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou lorsqu'il est hospitalisé suite à sa naissance, et ce, à la condition de produire un certificat médical. Dans une telle situation, la constable peut revenir au travail avant la fin du congé de maternité prévu à la présente section et compléter celui-ci lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Advenant que la constable désire revenir au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent.

- 40.02 La constable doit fournir dans les premiers mois de sa grossesse un certificat médical attestant la date probable de l'accouchement.

- 40.03 La constable doit donner un préavis écrit au directeur du Service de police, avec copie au directeur du Service des ressources humaines, au moins trois (3) semaines avant la date du début de son congé de maternité. Cet avis précise la date de son départ pour son congé et la date prévue du retour au travail.

- 40.04 Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste de la nécessité pour la constable de cesser le travail dans un délai moindre.

- 40.05 À partir de la sixième (6<sup>e</sup>) semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, l'Employeur peut exiger de la constable qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de fournir une prestation de travail.

- 
- 40.06 La constable enceinte qui ne peut fournir une prestation de travail ne reçoit pas de traitement durant son absence. Dans une telle situation, les politiques de l'Employeur concernant la gestion des absences pour cause de maladie s'appliquent.
- 40.07 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la constable a droit à une prolongation de son congé de maternité équivalente à la période du retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la date de l'accouchement.
- 40.08 Lorsque les conditions de travail de la constable constituent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour elle-même à cause de son état de grossesse, celle-ci peut demander d'être assignée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. Cette demande doit être appuyée par un certificat médical attestant de la situation. Dans un tel cas, la constable bénéficie des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- 40.09 Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, la constable bénéficie du régime d'assurance-maladie en vigueur.
- Dans un tel cas, le congé de maternité prévu à l'article 40.01 commence à compter du début de la quatrième semaine (4e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 40.10 a) Malgré l'article 40.06, l'Employeur verse pendant vingt (20) semaines à la constable ayant acquis un (1) an d'ancienneté au moment de la naissance de son enfant une indemnité égale à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation du Régime québécois d'assurance parentale hebdomadaire qu'elle reçoit.
- b) La constable qui au moment de son accouchement est en congé sans traitement ne bénéficie toutefois pas de cette indemnité.
- 40.11 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la constable a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines. Dans ce cas, la constable a droit à l'indemnité prévue à l'article 40.10 pour les trois (3) semaines de son congé.
- À l'expiration de la période de trois (3) semaines, la constable peut obtenir un congé sans solde lorsqu'un certificat médical atteste du besoin de prolonger le congé.
- 40.12 La constable qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement. Dans ce cas, la constable a droit aux indemnités hebdomadaires prévues à l'article 40.10 durant les cinq (5) semaines de son congé.

---

40.13 Lorsque l'article 40.11 ou 40.12 s'applique, la constable doit, aussitôt que possible, remettre un avis écrit accompagné d'un certificat médical informant l'Employeur de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail.

Durant le congé de maternité, la constable a droit aux mêmes avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

La constable qui bénéficie de l'indemnité versée par l'Employeur, continue de participer au régime de retraite en effectuant le paiement régulier de ses cotisations et l'Employeur assume sa part.

La constable qui ne bénéficie pas de l'indemnité versée par l'Employeur continue, si elle le désire, de participer au régime de retraite à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et d'en informer par écrit l'Employeur. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

Durant le congé de maternité, lorsque la constable est ou devient admissible, elle bénéficie de l'assurance-vie et de l'assurance santé en vigueur. La constable bénéficie également des dispositions prévues au régime d'assurance invalidité de l'Employeur lors de son retour au travail. La constable et l'Employeur assument leurs contributions habituelles.

40.14 Durant le congé de maternité, la constable cumule ses crédits de congés (vacances, jours fériés) pour une durée maximale de vingt (20) semaines.

40.15 La constable qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé de maternité peut reporter ses vacances ou se les faire payer.

40.16 La constable a droit à un congé spécial pour des visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical. Durant ce congé spécial, le salaire de la constable est maintenu.

### **Congé de paternité**

40.17 Le constable peut prendre un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant. Pendant cette période, l'Employeur verse au constable ayant acquis un (1) an d'ancienneté au moment de la naissance de son enfant une indemnité égale à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation du Régime québécois d'assurance parentale hebdomadaire qu'il reçoit. Ce congé peut débiter au plus tôt la semaine de la naissance et se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

Le constable doit fournir un préavis écrit à l'Employeur lui mentionnant son intention de se prévaloir de ce congé trois (3) semaines avant la date prévue du départ.

---

40.18 Durant le congé de paternité, le constable a droit aux mêmes avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.

Le constable qui bénéficie de l'indemnité versée par l'Employeur, continue de participer au régime de retraite en effectuant le paiement régulier de ses cotisations et l'Employeur assume sa part.

Le constable qui ne bénéficie pas de l'indemnité versée par l'Employeur continue, s'il le désire, de participer au régime de retraite à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et d'en informer par écrit l'Employeur. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

Durant le congé de paternité, lorsque le constable est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie et de l'assurance santé en vigueur. Le constable bénéficie également des dispositions prévues au régime d'assurance invalidité de l'Employeur lors de son retour au travail. Le constable et l'Employeur assument leurs contributions habituelles.

40.19 Le constable qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé de paternité peut reporter ses vacances ou se les faire payer.

40.20 Durant le congé de paternité, le constable cumule ses crédits de congés (vacances, jours fériés), et ce, pour une durée maximale de cinq (5) semaines.

### **Congé parental**

40.21 a) Le constable, père ou mère d'un nouveau-né, a droit à un congé parental sans salaire ni indemnité d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

b) Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance de l'enfant. Le constable doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé pour responsabilités parentales. Cet avis précise la date de début du congé et la date prévue du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du constable est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou le cas échéant auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

40.22 Durant le congé parental, la participation du constable au régime de retraite est interrompue. S'il le désire, il continue de participer au régime de retraite à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et d'en informer par écrit l'Employeur. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

Lorsque le constable est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie et de l'assurance santé. Le constable bénéficie également des dispositions prévues au régime d'assurance invalidité de l'Employeur lors de son retour au travail. Le constable et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.

---

40.23 Pendant la durée d'un congé parental, le constable bénéficie des dispositions de la convention collective à l'exception des avantages suivants :

- l'accumulation des crédits de vacances et de jours fériés;
- le temps supplémentaire;
- la compensation pour les vêtements;
- les congés spéciaux;
- la prime d'ancienneté, prime de niveau, prime de spécialisation.

40.24 Le constable qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé parental voit, à son choix, ses vacances reportées ou payées.

### **Congé d'adoption**

40.25 Le constable qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint, a droit à un congé sans traitement, d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. La durée de ce congé est incluse dans celle du congé parental.

40.26 La période où le congé peut être pris commence le jour où l'enfant ou les enfants sont confiés au constable dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le constable doit se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant ou les enfants lui soient confiés et se termine soixante-dix (70) semaines plus tard.

40.27 Le constable doit donner un préavis écrit au directeur du Service de police avec copie au Service des ressources humaines au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé d'adoption. Cet avis précise la date du début du congé et la date prévue de retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du constable est requise auprès de l'enfant nouvellement adopté ou le cas échéant auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

40.28 Lorsqu'il s'agit d'un congé pour adoption légale d'un enfant autre qu'un enfant de sa conjointe et de son conjoint, l'Employeur verse à l'employé ayant accompli un (1) an de service au moment où débute le congé, une indemnité correspondant à la différence entre 95 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation du Régime québécois d'assurance parentale hebdomadaire qu'il reçoit, et ce, pour une durée maximale de dix (10) semaines.

40.29 Durant le congé d'adoption, le constable a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.

Le constable qui bénéficie de l'indemnité prévue à 40.28 continue de participer au régime de retraite en effectuant le paiement régulier de ses cotisations et l'Employeur assume sa part. Le constable qui ne bénéficie pas de l'indemnité versée par

---

l'Employeur peut, s'il désire, continuer de participer au régime de retraite à la condition d'effectuer le paiement régulier de ses cotisations et d'en informer par écrit l'Employeur. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.

Durant le congé d'adoption, lorsque le constable est ou devient admissible, il bénéficie de l'assurance-vie et de l'assurance santé. Le constable bénéficie également des dispositions prévues au régime d'assurance invalidité de l'Employeur lors de son retour au travail. Le constable et l'Employeur assument respectivement leurs contributions habituelles.

- 40.30 Durant le congé d'adoption, le constable cumule ses crédits de congés (vacances, jours fériés) pour une durée maximale de (10) semaines.
- 40.31 Après dix (10) semaines, pendant la durée du congé d'adoption, le constable bénéficie de ses conditions de travail, à l'exception des avantages suivants :
- l'accumulation des crédits de vacances et de jours fériés;
  - le temps supplémentaire;
  - la compensation pour les vêtements;
  - les congés spéciaux;
  - la prime d'ancienneté, prime de niveau, prime de spécialisation.
- 40.32 Le constable qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé d'adoption peut reporter ses vacances ou se les faire payer.
- 40.33 Dans le cas où la mère et le père travaillent chez l'Employeur, ils peuvent se répartir à leur gré les dix (10) semaines indemnisées par l'Employeur.

### **Congés sans traitement pour responsabilités parentales**

- 40.34 a) Un constable peut prolonger l'un des congés prévus aux articles 40.01 (Maternité), 40.17 (Paternité), 40.21 (Parental) et 40.25 (Adoption) par l'un des congés sans traitement pour responsabilités parentales suivants :
- Un congé parental, sans traitement ni indemnité, n'excédant pas deux (2) ans de la date de l'accouchement ou du début du congé d'adoption;
  - Un congé partiel parental, sans traitement ni indemnité à raison d'un jour par semaine pouvant s'échelonner jusqu'au 30 septembre de l'année où l'enfant atteint l'âge de cinq (5) ans.
- b) Le constable peut modifier le choix du congé fait en vertu du présent article, pourvu qu'il y ait une augmentation du nombre de jours travaillés.

- 
- 40.35 Au 1<sup>er</sup> décembre de chaque année, le constable doit informer par écrit l'Employeur quant à son choix de régime (quatre (4) quarts de neuf (9) heures ou trois (3) quarts de douze (12) heures si applicable) en indiquant la date de son départ et celle prévue de son retour. Dans le cas des quarts de neuf (9) heures, un (1) seul congé de ce type peut être autorisé dans une même semaine.
- 40.36 Durant un des congés sans traitement prévus à 40.34, le constable continue, s'il le désire, de participer au régime de retraite en assumant sa pleine contribution ainsi que celle de l'Employeur pour les heures non rémunérées.
- 40.37 Lors d'un congé sans traitement prévu à l'article 40.34, le constable bénéficie de l'assurance-vie et de l'assurance santé. Le constable bénéficie également des dispositions prévues au régime d'assurance invalidité de l'Employeur lors de son retour au travail. Le constable doit assumer sa pleine contribution ainsi que celle de l'Employeur pour les heures non rémunérées.
- 40.38 Pendant la durée du congé sans traitement pour responsabilités parentales, le constable bénéficie de ses conditions de travail, à l'exception des suivantes :
- l'accumulation des crédits de vacances et de jours fériés;
  - le temps supplémentaire;
  - la compensation pour les vêtements;
  - les congés spéciaux;
  - la prime d'ancienneté, prime de niveau, prime de spécialisation.
- 40.39 Le constable qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison du congé parental peut reporter ses vacances ou se les faire payer.

### **Dispositions concernant les congés et les bénéficiés**

- 40.40 À la fin d'un congé pris en vertu des articles 40.01 (Maternité), 40.17 (Paternité), 40.21 (Parental), 40.25 (Congé d'adoption) et 40.34 (Congé sans traitement pour responsabilités parentales), le constable réintègre son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail. Dans l'éventualité où son poste a été aboli ou modifié pendant son absence, le constable a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.
- 40.41 Lorsque l'Employeur verse à un constable l'indemnité prévue à la présente section, il retient la cotisation de la Fraternité.
- 40.42 Si le constable ne se présente pas au travail à la fin d'un congé pris en vertu de 40.01 (Maternité), 40.17 (Paternité), 40.21 (Parental), 40.25 (Congé d'adoption) et 40.34 (Congé sans traitement pour responsabilités parentales), il est considéré comme ayant remis sa démission, sauf si son absence s'explique par un motif raisonnable dont la preuve lui incombe.

- 
- 40.43 L'Employeur n'est pas tenu de remplacer le constable qui est absent du travail conformément aux dispositions de la présente section.
- 40.44 Les indemnités prévues à la présente section incluent toute autre rémunération que pourrait recevoir le constable pendant l'un ou l'autre des congés prévus à la présente section.
- 40.45 Le traitement hebdomadaire de base inclut le traitement régulier du constable, la prime d'ancienneté et la prime de niveau.
- 40.46 À moins d'avis contraire du constable, l'Employeur retient, lors du versement des indemnités prévues aux articles 40.10, 40.17 et 40.28, les contributions régulières du constable aux différents régimes d'assurance santé et au régime de retraite pour la période concernée par l'un ou l'autre congé.
- 40.47 Un constable peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu à cet effet, après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 40.48 Sur demande du constable, le congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé.
- 40.49 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pour permettre le retour au travail du constable pendant la durée de cette hospitalisation.

## **SECTION 41 DOMICILE**

- 41.01 Le constable peut établir son domicile à l'endroit de son choix.

## **SECTION 42 DISPOSITIONS RELATIVES AUX BÉNÉFICES**

- 42.01 Les montants auxquels un constable, son conjoint ou sa conjointe ou ses ayants droit sont admissibles en cas de décès, retraite, démission ou renvoi, peuvent, au choix des bénéficiaires, être payés en un versement immédiat ou, sans intérêt, en plusieurs versements annuels et consécutifs, et ce, jusqu'à un maximum de cinq (5) versements.
- 42.02 Si l'Employeur décide de couvrir les bénéfices ou partie des bénéfices prévus aux sections 15 et 16 par une police d'assurance, il défraie le coût de la prime et des taxes applicables.
- 42.03 Lors de sa retraite, de son renvoi, de sa démission ou de son décès, le constable (ou ses ayants droit) bénéficie du paiement de toute heure demeurant à son crédit.

---

## **SECTION 43 DROITS ACQUIS**

43.01 La présente convention collective abroge et remplace à toutes fins de droit la convention collective intervenue entre la Ville de Québec et la Fraternité des policiers et policières de la Ville de Québec en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018.

Cependant, le présent article n'est pas applicable aux griefs actuellement pendants de sorte que ladite convention collective demeure applicable pour les fins de l'arbitrage de griefs.

43.02 Malgré l'article 43.01 de la présente convention collective, la présente convention collective ne doit pas être interprétée comme ayant abrogé quelque condition de travail actuellement en vigueur quoique non stipulée à la présente convention collective dont bénéficiaient les constables qui étaient régis par la Convention collective de travail intervenue entre la Ville de Québec et la Fraternité des policiers et policières de la Ville de Québec en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018, sauf celles que ses dispositions modifient.

Telle condition de travail est maintenue pour la durée de la convention collective et est applicable, à compter de la signature de la présente convention collective, pour l'ensemble des constables désormais régis par celle-ci.

## **SECTION 44 FONCTIONS D'AGENT DE LA PAIX ET DE CONSTABLE**

44.01 L'Employeur paie au constable agissant en qualité d'agent de la paix autrement que dans l'exécution de ses fonctions pour l'Employeur une rémunération de trois (3) heures minimum égale à cent cinquante pour cent (150 %) de son taux horaire; toutefois, si le constable reçoit alors une autre rémunération, l'Employeur ne paie que la différence éventuelle entre cette autre rémunération et ladite rémunération au taux de cent cinquante pour cent (150 %) de son taux horaire.

44.02 Aux fins de la présente section, le constable doit établir le bien-fondé de son intervention et de sa réclamation.

## **SECTION 45 DISPOSITIONS FINALES ET INTERPRÉTATIVES**

45.01 Tout article de la présente convention collective qui est nul selon la loi n'a pas pour effet d'en affecter les autres articles.

45.02 Les annexes et les lettres d'entente mentionnées à la convention collective sont annexées à la présente convention collective et en font partie intégrante.

---

## SECTION 46 DURÉE DE LA CONVENTION

- 46.01 La convention collective est en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre 2023. La présente convention n'a pas d'effet rétroactif quant à ses dispositions normatives. Elle a toutefois un effet rétroactif quant à ses dispositions monétaires lorsqu'expressément stipulées.
- 46.02 Le 1<sup>er</sup> janvier 2024, les dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à une sentence arbitrale en tenant lieu.

SIGNÉE À QUÉBEC, LE 9 JUILLET 2019.

FRATERNITÉ DES POLICIERS ET  
POLICIÈRES DE LA VILLE DE QUÉBEC

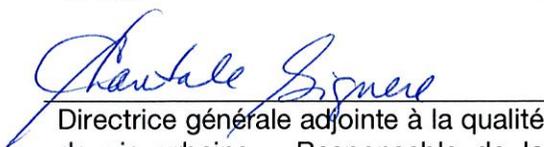
  
Président

  
Secrétaire

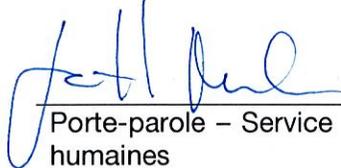
VILLE DE QUÉBEC

  
Maire

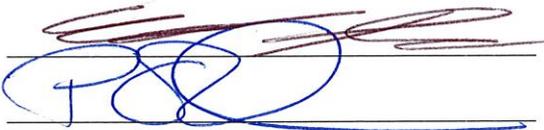
  
Greffier

  
Directrice générale adjointe à la qualité  
de vie urbaine – Responsable de la  
négociation

  
Directeur de la Division des relations de  
travail et de la paie – Service des  
ressources humaines

  
Porte-parole – Service des ressources  
humaines

TÉMOINS


---

**ANNEXE 1**

**ÉCHELLES DE TRAITEMENTS**

<b>Constable</b>	<b>01/01/2019</b>
À l'entrée	42 645 \$
Après 1 an	48 951 \$
Après 2 ans	55 255 \$
Après 3 ans	61 558 \$
Après 4 ans	68 382 \$
Après 5 ans	74 168 \$
Après 6 ans	84 436 \$

<b>Officier</b>	<b>01/01/2019</b>
Sergent et sergent-détective	93 341 \$
Lieutenant et lieutenant-détective	102 230 \$

## ANNEXE 2

### TABLEAU DES AFFECTATIONS, MUTATIONS ET PROMOTIONS

#### ANNEXE 2 - A

NO	TITRE DE FONCTION	UNITÉ	CLASSEMENT			DURÉE	CARACTÉRISTIQUES			CANDIDATURES					CRITÈRES DE SÉLECTION				
			prom.	mut.	affect.		durée	affichage	durée liste	agent	sgt	sd	lt	ld	examen	entrevue	entrevue qualificative	compétence	ancienneté
1	Agent à la détention	Détention		•#			•	48 mois	•						•				
2	Agent à la formation	Formation			•	60 mois	•	48 mois	•						•				
3	Agent à la surveillance touristique	Planification et gestion opérationnelle			•	60 mois		attrition	•									•	
4	Agent ACCÈS (Alcool)	ACCÈS Alcool			•	24 à 36 mois	•	48 mois	•						•				
5	Agent au transport des détenus	Détention		•			•	attrition	•						•			•	
6	Agent aux communications	Communications en sécurité publique			•	60 mois	•	48 mois	•						•		•		
7	Agent USR	Unité de la sécurité routière		•#	•		•	permanente	•									•	
8	Agent équipe multi	Équipe multi		•	•		•	permanente	•									•	
9	Agent de filature	Surveillance physique			•#	120 mois	•	48 mois	•				•	•			•		
10	Agent de liaison	Liaison avec tribunaux et TDJ		•				permanente	•									•	
11	Agent de patrouille	Patrouille			•	N/A		N/A						Formation E.N.P.Q.+ Processus Ville de Québec					
12	Agent de prévention	Intervention jeunesse et prévention			•	60 mois	•	48 mois	•					•					
13	Agent de renseignements*	Renseignements criminels		•	•	60 mois	•	48 mois	•					•	•			•	
14	Agent d'identité judiciaire	Identité judiciaire		•#			•	48 mois	•						•			•	
15	Agent d'infiltration	Surveillance physique			•	48 mois	•	48 mois	•					•	•			•	
16	Agent d'intervention	Groupe tactique d'intervention		•#			•	48 mois	•					•	•			•	
17	Agent GRIPP	GRIPP			•	48 mois	•	48 mois	•									•	
18	Agent motocycliste	Motos			•	72 mois	•	48 mois	•								•	•	
19	Agent policier d'écoles	Intervention jeunesse et prévention			•	60 mois	•	48 mois	•					•					
20	Agent sénior	Patrouille		•				permanente	•									•	
21	Agent service à la clientèle	Service à la clientèle		•	•		•	permanente	•									•	
22	Agent, sergent, lieutenant	Équipe semaine de nuit		•				permanente	•	•		•						•	
23	Analyste tactique en renseignements criminels	Renseignements criminels		•			•	48 mois			•			•	•				
24	Conseiller aux affidavits	Renseignements scientifiques		•			•	48 mois			•				•				
25	Conseiller en prévention	Communications en sécurité publique			•	60 mois	•	48 mois	•						•				
26	Enquêteur jeunesse	Intervention jeunesse et prévention			•	60 mois	•	48 mois	•						•				
27	Lieutenant-détective ou sergent-détective	Affaires internes et normes professionnelles			•	60 mois	•	48 mois			•		•		•				
28	Maître-chien	Canine		•#			•	48 mois	•					•	•			•	
29	Mission de paix			•	•	variable	•	48 mois	•	•	•	•	•	•	•			•	
30	Technicien à l'écoute électronique	Renseignements scientifiques		•			•	48 mois	•	•	•			•	•			•	
31	Technicien à l'imagerie	Imagerie		•			•	48 mois	•	•	•			•	•			•	
32	Technicien aux crimes informatiques	Crimes technologiques		•#			•	48 mois	•	•	•			•	•			•	
33	Responsable au maintien de l'ordre et unités spécialisées (lieutenant)	Planif - gestion opérationnelle (MRO)			•	60 mois	•	48 mois				•			•				
34	Responsable de relève (lieutenant)	Patrouille		•	•	N/A	•	48 mois		•	•		•	•				•	

## ANNEXE 2 – B

35	Responsable d'unité (lieutenant)	Unité de la sécurité routière			•	60 mois	•	48 mois				•			•			
36	Responsable d'équipe (sergent)	Détention	•#	•#			•	48 mois	•	•					•	•		•
37	Responsable d'unité (lieutenant)	Planif - gestion opérationnelle (Événements)			•	60 mois	•	48 mois				•			•			
38	Responsable d'équipe (sergent)	Surveillance physique			•#	120 mois	•	48 mois		•	•			•	•			•
39	Responsable d'équipe (sergent)	Groupe tactique d'intervention	•#	•#			•	48 mois	•	•	•			•	•			•
40	Responsable d'unité (sergent)	Canine	•#	•#			•	48 mois	•	•	•			•	•			•
41	Responsable d'unité (lieutenant)	Détention / GRIPP / Accès			•	60 mois	•	48 mois				•			•			
42	Responsable d'unité (lieutenant-détective)	Enquêtes criminelles	•		•	N/AN/A	•	48 mois		•	•	•		•	•			•
43	Responsable d'unité (lieutenant)	Emploi de la force			•	60 mois	•	48 mois				•			•			
44	Responsable d'unité (lieutenant)	Équipe multi			•	60 mois	•	48 mois				•			•			
45	Responsable d'unité (sergent)	GRIPP			•	48 mois	•	48 mois			•							•
46	Responsable d'unité (sergent)	Identité judiciaire	•	•			•	48 mois	•	•	•			•	•			•
47	Responsable d'unité (lieutenant)	Intervention jeunesse et prévention			•	60 mois	•	48 mois				•			•			
48	Responsable d'unité* (sergent)	Liaison avec tribunaux et TDJ		•	•	60 mois		permanente		•								•
49	Responsable d'unité (lieutenant)	Mesures d'urgence, emploi de la force, unité canine			•	60 mois	•	48 mois				•			•			
50	Responsable d'unité (sergent)	Motos			•	72 mois	•	48 mois		•								•
51	Responsable d'unité (sergent-détective)	Pièces à conviction			•	60 mois	•	48 mois			•							•
52	Responsable d'unité (lieutenant)	Santé Mentale			•	60 mois	•	48 mois				•			•			
53	Responsable d'unité (lieutenant)	Service à la clientèle			•	60 mois	•	48 mois				•			•			
54	Responsable d'unité (lieutenant)	Tactique d'intervention	•#	•#			•	48 mois		•	•	•	•	•	•			•
55	Responsable d'unité (lieutenant-détective)	Toutes unités enquêtes spécialisées			•	N/A	•	48 mois				•						•
56	Responsable d'unité (lieutenant-détective)	Toutes unités services spécialisés			•	N/A	•	48 mois				•						•
57	Responsable d'unité (sergent)	Vérification d'empêchements			•	60 mois	•	Attrition		•					•			
58	Sergent-détective	Enquêtes criminelles	•		•	N/A	•	48 mois	•	•				•	•			•
59	Sergent-détective	Contrôleur à l'infiltration			•	60 mois	•	48 mois			•							•
60	Sergent-détective	Toutes unités enquêtes spécialisées			•	N/A	•	48 mois			•							•
61	Sergent-détective Unités partenariales	Enquêtes spécialisées			•	60 mois	•	48 mois			•							•
62	Superviseur	Communications en sécurité publique			•	60 mois	•	48 mois		•					•			•
63	Superviseur	CVSO		•	•		•	48 mois		•					•			
64	Superviseur	Équipe multi		•	•		•	permanente		•								•
65	Superviseur	Intervention jeunesse et prévention			•	60 mois	•	48 mois		•					•			
66	Superviseur	Service à la clientèle		•	•		•	permanente		•								•
67	Superviseur	Patrouille	•		•	N/A	•	48 mois	•		•			•	•			•

### PARTICULARITÉS ET NOTES

* L'affectation devient une mutation si 20 ans d'ancienneté à la date du début de l'affectation.																			
# Conditionnel à l'obtention et au maintien des qualifications requises																			
Compétence signifie la tenue d'examen autre qu'un examen écrit, tels que, par exemple : APS, conduite sur route ou de motos, habiletés spécifiques, autres.																			
Pour plusieurs fonctions, le processus de sélection peut s'effectuer en collaboration avec l'ÉNPQ ou autres.																			
Pour les missions de paix, des étapes subséquentes sont administrées par la GRC.																			
L'ancienneté est définie par l'article 36.01 a) et s'applique pour les fonctions 48, 64 et 66.																			
Pour les fonctions ACCÈS (Alcool), et les unités partenariales d'enquête, la durée est de 60 mois et est tributaire des décisions du gouvernement.																			
Pour les fonctions GRIPP, la durée est variable selon les saisons et les besoins du service et la durée de l'affectation début dès l'entrée en fonction, même s'il y a interruption.																			

---

## ANNEXE 3

### TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

#### ANNEXE 3.1

#### CHOIX DE L'ÉQUIPE POUR LA DISTRIBUTION ET L'ASSIGNATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE REQUIS DE NUIT LA SEMAINE :	
1 <sup>er</sup>	Équipe de soir en devoir
2 <sup>e</sup>	Liste générale

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE REQUIS DE JOUR LA SEMAINE :			
	Quart de travail complet		7 h à 11 h
1 <sup>er</sup>	Équipe de soir en devoir	1 <sup>er</sup>	Équipe MID en devoir
2 <sup>e</sup>	Liste générale	2 <sup>e</sup>	Équipe de nuit en devoir
		3 <sup>e</sup>	Liste générale

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE REQUIS DE SOIR LA SEMAINE :			
	Quart de travail complet		20 h à 24 h
1 <sup>er</sup>	Équipe de jour en devoir	1 <sup>er</sup>	Équipe MID en devoir
2 <sup>e</sup>	Liste générale	2 <sup>e</sup>	Équipe de nuit en devoir
		3 <sup>e</sup>	Liste générale

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE REQUIS LA FIN DE SEMAINE :	
1 <sup>er</sup>	Liste générale

**ANNEXE 3.2**

**CHOIX DE L'ÉQUIPE POUR LA DISTRIBUTION ET L'ASSIGNATION DU TEMPS  
COMMANDÉ**

<b>TEMPS SUPPLÉMENTAIRE REQUIS DE NUIT LA SEMAINE :</b>	
<b>1<sup>er</sup></b>	Équipe de soir en devoir par ordre inverse d'ancienneté
<b>2<sup>e</sup></b>	Liste générale par ordre inverse d'ancienneté

<b>TEMPS SUPPLÉMENTAIRE REQUIS DE JOUR LA SEMAINE :</b>			
	<b>Quart de travail complet</b>		<b>7 h à 11 h</b>
<b>1<sup>er</sup></b>	Équipe de soir en devoir par ordre inverse d'ancienneté	<b>1<sup>er</sup></b>	Équipe MID en devoir par ordre inverse d'ancienneté
		<b>2<sup>e</sup></b>	Équipe de nuit en devoir par ordre inverse d'ancienneté
		<b>3<sup>e</sup></b>	Liste générale par ordre inverse d'ancienneté
<b>2<sup>e</sup></b>	Liste générale par ordre inverse d'ancienneté		

<b>TEMPS SUPPLÉMENTAIRE REQUIS DE SOIR LA SEMAINE :</b>			
	<b>Quart de travail complet</b>		<b>20 h à 24 h</b>
<b>1<sup>er</sup></b>	Équipe de jour en devoir par ordre inverse d'ancienneté	<b>1<sup>er</sup></b>	Équipe MID en devoir par ordre inverse d'ancienneté
		<b>2<sup>e</sup></b>	Équipe de nuit en devoir par ordre inverse d'ancienneté
		<b>3<sup>e</sup></b>	Liste générale par ordre inverse d'ancienneté
<b>2<sup>e</sup></b>	Liste générale par ordre inverse d'ancienneté		

<b>TEMPS SUPPLÉMENTAIRE REQUIS LA FIN DE SEMAINE :</b>	
<b>1<sup>er</sup></b>	Liste générale par ordre inverse d'ancienneté

---

### ANNEXE 3.3

#### CHOIX DE L'ÉQUIPE POUR LA DISTRIBUTION ET L'ASSIGNATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE POUR LES ÉVÉNEMENTS

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE REQUIS DE NUIT LA SEMAINE :	
1 <sup>er</sup>	Équipe de soir en devoir
2 <sup>e</sup>	Liste générale

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE REQUIS DE JOUR LA SEMAINE :	
1 <sup>er</sup>	Équipe de soir en devoir
2 <sup>e</sup>	Liste générale

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE REQUIS DE SOIR LA SEMAINE :	
1 <sup>er</sup>	Équipe de jour en devoir
2 <sup>e</sup>	Liste générale

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE REQUIS LA FIN DE SEMAINE :	
1 <sup>er</sup>	Liste générale

## ANNEXE 4

### HEURES CONSACRÉES PAR UN CONSTABLE À L'EXTÉRIEUR DES HEURES DE COURS OU DE FORMATION POUR LES TRAVAUX OBLIGATOIRES, LE TEMPS D'ÉTUDES, LA PRÉPARATION DE COURS, LES LECTURES INDIVIDUELLES, ETC.

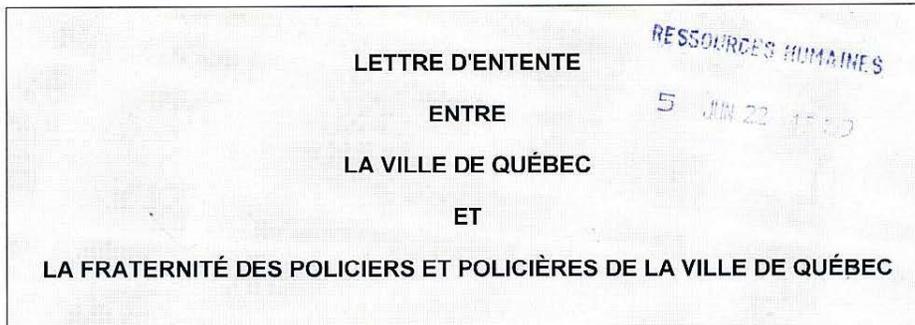
TITRE DU COURS	DURÉE DU COURS OU DE LA FORMATION (heures)	HEURES CONSACRÉES POUR LE TEMPS D'ÉTUDES ET AUTRES (heures)
Droit pénal appliqué à l'enquête policière	45	10
Processus d'enquête	48	10
Analyse criminologique : enquête policière	45	10
Éléments d'éthique appliquée	45	10
Activité d'intégration en enquête policière	120	10
Développement des habiletés de direction	45	0
Évaluation continue du rendement	45	0
Management des organisations	45	0
Activité d'intégration de la fonction de superviseur de patrouille-gendarmerie	96	35
Activité d'intégration de la fonction de superviseur d'enquêtes	96	35
Enseignement et didactique	45	15
Instrumentation didactique	45	15
Interventions pédagogiques	40	8
Pratiques éducatives et accompagnement des apprentissages	80	10
Épreuves de coordination des mouvements – Le moniteur	32	3
Actualisation des compétences du patrouilleur	80	4
Animation et conférence	24	4
Code de la sécurité routière	40	2
Épreuves de coordination des mouvements	24	0
Inspection systématique du système d'échappement d'une motocyclette	8	0
Maintien de l'ordre par la résolution de problèmes	24	0
Cadre légal et technique lié à la patrouille nautique	40	0
Loi sur les véhicules hors route	8	0
Opération planifiée de contrôle routier	24	0
Patrouille à bicyclette	24	0
Patrouille à motoneige	24	3
Patrouille à motoquad	24	3
Patrouille nautique	32	8
Alco-Sensor IV – RBT IV – Notions spécifiques	32	3
Intoxilyzer 5000 C – Notions spécifiques	32	3
Technicien qualifié en alcootest – Alco – Sensor IV – RBT – IV	40	4

TITRE DU COURS	DURÉE DU COURS OU DE LA FORMATION (heures)	HEURES CONSACRÉES POUR LE TEMPS D'ÉTUDES ET AUTRES (heures)
Technicien qualifié en alcootest – Alco – Sensor IV – RBT – IV – Requalification	16	0
Technicien qualifié en alcootest – Alco – Sensor IV – RBT – IV – Requalification (test)	2	0
Technicien qualifié en alcootest – Intoxilyzer 5000 C	40	4
Technicien qualifié en alcootest – Intoxilyzer 5000 C – Requalification	16	0
Technicien qualifié en alcootest – Intoxilyzer 5000 C – Requalification (test)	2	0
Alco-Sensor IV DWF – Le moniteur	16	2
Alco-Sensor IV DWF – Le moniteur – Requalification	8	0
Alcotest 7410 GLC – Le moniteur	16	2
Alcotest 7410 GLC – Le moniteur – Requalification	8	0
Alco-Sensor IV DWF	4	0
Alco-Sensor IV DWF – Le technicien en étalonnage	3	0
Alcotest 7410 GLC	4	0
Alcotest 7410 GLC – Le technicien en étalonnage	3	0
Cinémomètre Doppler – Le moniteur	40	5
Cinémomètre Doppler – Le moniteur – Requalification	8	2
Cinémomètre laser – Le moniteur	40	5
Cinémomètre laser – Le moniteur – Requalification	8	2
Cinémomètre Doppler	40	4
Cinémomètre Doppler – Requalification	8	2
Cinémomètre laser	40	4
Cinémomètre laser – Notions spécifiques	24	3
Cinémomètre laser – Requalification	8	2
Photomètre – Le moniteur	16	2
Photomètre e- Le moniteur – Requalification	8	0
Photomètre	8	0
Dessin de scène d'événement assisté par ordinateur	40	4
Techniques d'enquête de collision	80	4
Fondements stratégiques de l'emploi de la force	40	8
Arme à impulsions électriques – Le moniteur	40	0
Communication tactique – Le moniteur	40	0
Communication tactique – Le moniteur – Requalification	8	0
Intervention physique – Le moniteur	160	0
Intervention physique – Le moniteur – Requalification	32	0
Arme à impulsions électriques	24	0
Arrestation et perquisition à risque faible	16	2
Maintien et rétablissement de l'ordre – Chef de section ou de peloton (cotes d'alerte 1, 2 et 3)	48	4
Maintien et rétablissement de l'ordre – Membre de section ou de peloton (cotes d'alerte 2 et 3)	36	0
Maintien et rétablissement de l'ordre – Membre de section (cote d'alerte 1)	16	0
Maniement du fusil de calibre 12 – Le moniteur	32	0

TITRE DU COURS	DURÉE DU COURS OU DE LA FORMATION (heures)	HEURES CONSACRÉES POUR LE TEMPS D'ÉTUDES ET AUTRES (heures)
Maniement du fusil de calibre 12 – Le moniteur – Requalification	8	0
Tir au pistolet – Le moniteur	80	0
Tir au pistolet – Le moniteur – Requalification	16	0
Maniement du fusil de calibre 12	6	0
Tir au pistolet – Requalification	4	0
Actualisation des connaissances juridiques – l'enquêteur	16	0
Agent d'infiltration	76	77
Analyse de déclaration	40	9
Conception informatique d'un portrait-robot à l'aide du logiciel « Faces »	32	0
Enquête sur le crime économique	112	27
Enquête sur les crimes à caractère sexuel, sur l'abus physique et le décès de jeunes enfants	160	4
Enquête sur les délits informatiques	45	47
Enquête sur les drogues, la contrebande et les mœurs	120	10
Entrevue d'enfants – Le guide NICHD	40	0
Entrevue filmée d'un suspect	80	40
Identification de véhicule	80	0
Imagerie numérique judiciaire	24	2
Investigation d'une scène d'incendie	160	3
Négociateur	40	0
Policier judiciaire	80	2
Introduction à l'opération Filet II	24	0
Opération Filet – Le commandant	40	3
Prise de décision dans un contexte opérationnel policier	62	10
Sélection du personnel policier 1 – Concepts et applications – Appréciation par simulation	32	0
Sélection du personnel policier 2 – Principes et méthodes – Entrevue structurée	24	0
Sélection du personnel policier – Mise à jour : concepts et applications – Appréciation par simulation	Selon le besoin	Selon le besoin
Enquêtes de laboratoires clandestins	80	6
Techniques d'enquête sur les drogues	120	9
Gestion des cas graves : gestionnaire d'équipe (CGCGE)	64	18
Techniques spécialisées d'enquête en matière de vol (CTSEVV)	80	5
Agent de renseignement criminel	40	8
Cours conjoint SCRC-SRCQ sur le renseignement criminel	64	À déterminer ultérieurement
Reconstitutionniste	200	25

## ANNEXE 5

### RÉGIME DE RETRAITE (2005)



#### Régimes de retraite

##### 1. Nouveau régime de retraite distinct

Un nouveau régime de retraite à prestations déterminées est mis en place par la Ville de Québec. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et il couvre l'ensemble des policiers de même que les cadres policiers (les « policiers »). La participation des policiers aux régimes de retraite actuels de même qu'au régime d'épargne retraite collectif cesse le 31 décembre 2004.

##### 2. Prestations et cotisations uniformes

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, tous les policiers ont droit, au titre du service reconnu depuis cette date, à des prestations établies selon la même formule (sous réserve des cas particuliers visés au point 8). Le taux de cotisation est également le même pour l'ensemble de ces employés.

##### 3. Maintien intégral des prestations accumulées au 31 décembre 2004

Aucun changement n'est apporté aux prestations découlant des régimes actuels pour le service accompli jusqu'au 31 décembre 2004 (sous réserve de l'article 6.3 ci-après).

##### 4. Regroupement des régimes actuels

Tous les régimes complémentaires de retraite auxquels participent des policiers sont scindés au 31 décembre 2004 (ou fusionnés dans le cas de Sainte-Foy). À cette fin, le passif des policiers (participants actifs) et des participants non actifs et des bénéficiaires visés (policiers retraités ou ayant quitté avec une rente différée) est transféré au nouveau régime de retraite. L'actif transféré de chaque régime sera établi selon les règles de répartition prévues par la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (Loi RCR). On tiendra compte également de l'effet des comptabilités séparées déjà convenues, le cas échéant.

Le compte que l'employé détient dans un REER collectif n'est pas transféré dans le nouveau régime de retraite. Les parties conviennent toutefois d'offrir aux employés concernés de transférer au nouveau régime de retraite, sur base volontaire, les sommes qu'ils détiennent dans ces REER. Ce transfert doit toutefois être neutre pour la caisse de retraite et n'entraîner aucune hausse de la cotisation de la Ville. Ces sommes pourraient être gérées soit sur la base de cotisations volontaires ou encore servir à racheter des années selon les modalités du régime à prestations déterminées en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005. Les modalités de conversion sont prévues dans le nouveau régime.

L'ordre des opérations de scissions ou de fusion et les modalités afférentes sont déterminées par la Ville en tenant compte des opérations similaires qui pourraient être requises le cas échéant pour d'autres catégories d'employés.

## 5. Prestations du nouveau régime de retraite

### 5.1 Niveau de la rente de retraite

Le niveau de la rente payable à l'âge normal de retraite (65 ans) est de 2,25 % du salaire maximal moyen, sur une période de 36 mois, par année de service reconnu après 2004. Aucun service n'est reconnu après l'âge de 65 ans. Une prestation de raccordement de 0,15 % du même salaire est également payable à compter de la date à laquelle l'employé peut avoir droit à une rente anticipée (selon les critères énoncés à la section 5.2), et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans. Les limites relatives au niveau de la prestation de raccordement prescrites par la *Loi de l'impôt sur le revenu* peuvent s'appliquer dans certains cas de retraite anticipée.

Le salaire admissible correspond au salaire régulier de base et à la prime d'ancienneté et exclut toute autre rémunération, telle celle résultant du temps supplémentaire. Le salaire admissible est limité à celui prévu par l'*Agence du revenu du Canada*.

La rente du participant est réduite à compter de l'âge de 65 ans. Cette réduction est égale, pour chaque année de service postérieure au 31 décembre 2004, à 0,7 % du salaire maximal moyen sur 36 mois (visé au premier alinéa) jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles (MGA) moyens pour cette période. Cette réduction s'applique sans égard au niveau de la prestation payable au participant par le Régime des rentes du Québec.

### 5.2 Retraite anticipée

Un participant peut prendre sa retraite avant 65 ans sans réduction du niveau de sa rente accumulée dès qu'il satisfait à l'un des critères suivants :

- ❖ avoir atteint 55 ans; ou
- ❖ compter au moins 30 ans de service (indépendamment de l'âge).

Un participant peut aussi prendre sa retraite si la somme de son âge et de ses années de service est égale à 70. Dans un tel cas sa rente (incluant la prestation de raccordement) est réduite de 0,25 % par mois pour les premiers 60 mois d'anticipation et de 0,50 % par mois par la suite jusqu'à la date où il aurait eu droit à une rente sans réduction (à cette fin le service est projeté).

Le service se détermine en fonction de celui effectué dans l'une ou l'autre des villes regroupées.

### 5.3 Indexation des rentes

Les rentes de retraite servies sont indexées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, et à tous les 1<sup>er</sup> janvier par la suite, proportionnellement à l'augmentation de l'IPC. Un ajustement proportionnel sera fait pour l'année de la prise de la retraite. La partie indexable de la rente est celle prévue par le régime de l'ancienne Ville de Québec pour le service jusqu'à 2000 (prorata des années de service sur 35 multiplié par le MGA).

La rente visée aux fins du présent article est celle relative au service reconnu après le 31 décembre 2004.

Les rentes différées sont indexées selon le minimum prévu par la Loi RCR, soit 50 % de la hausse de l'IPC (maximum 2 %), et ce, jusqu'à 55 ans.

### 5.4 Forme de la rente de retraite

Si le participant a un conjoint à la date de sa retraite, la forme normale de la rente est une rente réversible à 60 % au conjoint, payable à compter du décès du participant. Si le participant n'a pas de conjoint à la date de sa retraite, la rente payable est garantie 60 mois (à 100 %) à compter de la retraite.

### 5.5 Prestations payables en cas de départ avant la retraite

Les prestations payables sont les prestations minimales prévues par la Loi RCR (valeur de la rente différée à 65 ans). La prestation de raccordement n'est pas payable dans le cas d'une cessation de participation active avant la date d'admissibilité une rente anticipée prévue à l'article 5.2.

### 5.6 Prestations payables en cas de décès avant la retraite

Les prestations payables sont les prestations minimales prévues par la Loi RCR (valeur de la rente différée à 65 ans). Toutefois, si la prestation est payable au conjoint du participant, celui-ci peut remplacer cette prestation de décès par une rente égale à 60 % du montant de rente de retraite auquel le participant aurait eu droit s'il avait atteint l'âge de 65 ans.



### 5.7 Droit au transfert lors d'un changement de catégorie d'emploi

La *participation continue* au régime est maintenue tant qu'un employé occupe un poste au sein de la Ville. En conséquence, le droit au transfert ne s'ouvre pas lors d'une fin de participation active. La règle du 50 % et l'indexation de la rente ne débute qu'à la fin de la *participation continue*.

Le régime des policiers et les régimes de retraite mis en place pour les autres employés de la Ville de Québec constituent des régimes de retraite liés au sens du *Règlement sur la soustraction de certaines catégories de régimes de retraite* à l'application de dispositions de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*. Le régime tient compte des exigences de ce règlement relatives aux régimes liés.

Cependant, le policier muté à un autre poste au sein de la Ville de Québec continue à participer au régime des policiers aux conditions qui y sont prévues, sauf si cette mutation est faite à sa demande ou à la suite d'une mesure disciplinaire juste et équitable dont la preuve à cet effet incombe à la Ville. Dans ces cas, il participe au régime correspondant normalement à l'emploi qu'il occupe.

### 5.8 Admissibilité

Employé permanent : adhésion et participation immédiate et obligatoire.

Employé temporaire : adhésion et participation obligatoire au 1<sup>er</sup> janvier suivant s'il a été au service de la Ville au moins 700 heures au cours de l'année civile précédente ou obtenu une rémunération au moins égale à 35 % du MGA au cours de cette année.

### 5.9 Autres droits et modalités

Les autres droits et modalités non spécifiés dans la présente entente doivent faire l'objet d'une entente complémentaire entre les parties.

## 6. Financement

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, les employés cotisent au régime 9,00 % de leur salaire admissible.

La Ville paye le solde de la cotisation d'exercice et les cotisations d'équilibre requises pour payer l'ensemble des déficits.

### 6.1 Clause banquier

Bien que les gains futurs seront partagés entre la Ville et les participants, les gains futurs disponibles devront être utilisés en priorité à l'avantage de la Ville s'il subsiste une somme dans le compte lié à la « Clause banquier ». Ce compte est constitué :

- 6.1.1 de la partie des comptes ou dispositions similaires attribuables au nouveau régime au 31 décembre 2004 en provenance des régimes actuels;
- 6.1.2 de toutes les cotisations d'équilibre versées après le 31 décembre 2001 pour un déficit créé le 31 décembre 2001 ou après (quelle que soit sa nature : solvabilité, technique, modification ou initial);
- 6.1.3 de toutes les affectations du compte de la Ville pour réduire le solde d'un déficit (autre que le déficit de 1986 et d'un déficit de modification visé au dernier alinéa);
- 6.1.4 de toute partie de la cotisation patronale d'exercice moyenne qui excéderait 9,00 %. Les parties conviennent que la première moyenne sera déterminée sur la base des cotisations qui auront été versées au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2010.

Ce compte de même que ceux requis pour le partage des gains, portent intérêts au taux de rendement de la caisse de retraite.

Aux fins du paragraphe 6.1.2, la part des cotisations d'équilibre versées à l'égard de la période allant du 31 décembre 2001 au 1<sup>er</sup> janvier 2005, pour un régime auquel participent plusieurs catégories d'employés au 31 décembre 2004, est établie en fonction de la valeur sur base de capitalisation des engagements du régime à l'égard des policiers actifs et non actifs, par rapport à la valeur des engagements du régime à l'égard de l'ensemble des participants visés.

Malgré le paragraphe 6.1.2, un déficit de modification créé à la suite d'une modification apportée au régime par la Ville afin de favoriser les départs à la retraite n'entre pas dans la catégorie visée à ce paragraphe et la Ville ne peut donc être compensée en conséquences. Le financement du déficit de 1986 du régime de retraite de Québec n'entre pas non plus dans cette catégorie. En outre, les cotisations d'équilibre se rapportant à ce déficit seront réparties proportionnellement à la part que représente le déficit de capitalisation du nouveau régime par rapport au déficit de capitalisation de l'ensemble des régimes de retraite auxquels une partie de ces cotisations doit être affectée.

## 6.2 Partage des gains

Après application de la clause banquier et affectation à l'élimination des déficits (autre que le solde du déficit initial de 1986), le solde des gains actuariels est réparti comme suit : 50,0 % au compte des participants et 50,0 % au compte de la Ville.

Le compte des participants est utilisé pour modifier le régime afin d'améliorer les prestations accumulées des participants ou est gardé en réserve, le tout sur recommandation du Syndicat. Cette amélioration ne doit pas entraîner d'augmentation de la cotisation de la Ville.

Le compte de la Ville est utilisé de la façon que le conseil de la Ville détermine, soit pour réduire le solde d'un déficit (seule la réduction du « déficit de 1986 » ou d'un déficit de modification créé à la suite d'une modification décidée par la Ville visant à favoriser les départs à la retraite est faite sans compensation pour la Ville), soit pour réduire sa cotisation d'exercice (si le régime comporte un excédent d'actif) ou selon toute autre forme que peut permettre la loi, notamment en application de la *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant le domaine municipal*.

### 6.3 Partage des surplus antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2005

À la suite des évaluations actuarielles au 31 décembre 2004, le surplus ou le déficit de chaque régime est identifié. Dans la mesure où une entente sur le partage du surplus existe déjà à l'égard d'un régime, le surplus doit être partagé sur cette base. À cette fin, ce partage doit se faire en respectant les droits de tous les groupes concernés (participants actifs, retraités, participants ayant acquis droit à une rente différée, etc). Dans les autres cas, une entente doit intervenir. Toute autre répartition de surplus relative à une évaluation actuarielle au 31 décembre 2001 qui ne serait pas encore complétée doit être faite avant la scission. Il n'y aura pas d'autre amélioration ou répartition pour une évaluation qui serait faite entre le 31 décembre 2001 et le 31 décembre 2004.

Les améliorations de prestations (à même l'excédent attribué aux participants) sont effectuées immédiatement avant le transfert au nouveau régime.

Le solde initial des comptes Ville et participants est constitué de l'excédent d'actif attribué à chaque partie à la suite des évaluations actuarielles au 31 décembre 2004 et qui n'aurait pas été utilisé à cette date en fonction des ententes en vigueur ou négociées à cette occasion.

Le compte des participants créé au 1<sup>er</sup> janvier 2005 est ventilé en fonction des régimes et groupes à partir desquels il a été créé et est gardé en réserve, avec intérêts, pour ce groupe jusqu'à utilisation complète. Toutefois, il n'y aurait pas de comptabilité distincte fondée sur les gains futurs selon le groupe d'origine.

## 7. Administration du régime

Le Comité de retraite comprendra les membres votants suivants :

- 4 membres représentant les participants dans leur ensemble soit :
  - 2 membres désignés par le syndicat
  - 1 membre désigné lors de l'assemblée annuelle par les participants actifs (ou à défaut par le syndicat)
  - 1 membre désigné lors de l'assemblée annuelle par les participants non actifs et bénéficiaires (ou à défaut par le syndicat)

- 4 membres désignés par la Ville
- 1 membre indépendant désigné par les 8 autres membres.

Le quorum est de 6 membres votants dont 3 parmi ceux désignés par les participants et 3 parmi ceux désignés par la Ville.

En outre, pour toute décision, un vote majoritaire de la part des membres désignés par les participants et un vote majoritaire de la part de ceux désignés par la Ville est requis.

Les frais d'administration du régime sont à la charge de la caisse de retraite. Ceci inclut les frais liés à l'implantation du régime et aux diverses opérations requises pour la scission des régimes actuels.

Les parties pourront convenir de favoriser la mise en place d'une caisse commune/fiducie globale, mais la décision d'y adhérer reviendra aux différents comités de retraite.

## 8. Cas particuliers

### 8.1 Régime surcomplémentaire

Les employés qui étaient des employés de l'ancienne Ville de Québec conservent le régime surcomplémentaire mis en place par celle-ci, mais seulement pour le service antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2005.

La Ville de Québec établit un régime surcomplémentaire couvrant le service postérieur au 31 décembre 2004 et s'adressant à tous les employés participant au nouveau régime des policiers. Ses dispositions sont de portée similaire à celles du régime surcomplémentaire établi par l'ancienne Ville de Québec.

### 8.2 REER en place à Val-Bélair

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, la Ville continuera la perception des cotisations requises à l'égard des policiers participant au REER collectif mis en place par Val-Bélair, d'une part en s'assurant de prélever une cotisation salariale de 9,0 % et, d'autre part, en retenant en fiducie les sommes ainsi perçues (plutôt que de les verser dans le REER actuellement en place avec l'Industrielle-Alliance). Ces sommes seront versées à la caisse de retraite du nouveau régime lorsque le comité de retraite de celui-ci aura présenté ses instructions à la Ville à cet effet.

**9. Autres modalités à convenir**

Les parties ont pour objectif de mettre en application à compter du 30 septembre 2005 certaines modalités visant à simplifier l'administration du régime de retraite (par exemple les règles liées à la notion de conjoint ou encore permettre la conversion ou le rachat des droits accumulés en application des anciens régimes en droits du type de ceux applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005). Ces modalités doivent être convenues par les parties et ne doivent entraîner aucune hausse implicite ou explicite de la cotisation de la Ville.

**10. Date d'effet**

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et a effet à compter du 31 décembre 2004.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 14 juin 2005

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS  
ET POLICIÈRES DE LA VILLE DE QUÉBEC

LA VILLE DE QUÉBEC



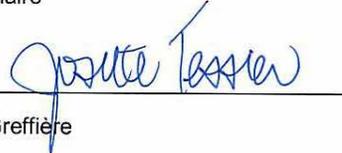
Président



Secrétaire



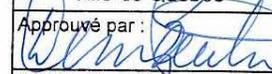
Maire



Greffière

TÉMOINS



Ville de Québec
Approuvé par : 
Avocat / Avocate
Service des affaires juridiques
Date <u>2005-06-13</u>

## ANNEXE 6

### RÉGIME DE RETRAITE (2014)



#### Entente relative à la restructuration du Régime de retraite des policiers de la Ville de Québec

Le 8 juin 2015

##### Préambule

ATTENDU QUE conformément à la section 1 du chapitre II de la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal* (la « Loi n° 15 »), le *Régime de retraite des policiers de la Ville de Québec* (le « *Régime des policiers* ») a fait l'objet d'une évaluation actuarielle au 31 décembre 2013, qu'un rapport révisé a été produit le 30 janvier 2015 à cet effet et que l'annexe H de ce rapport a ensuite été révisée le 10 mars 2015.

ATTENDU QUE conformément à l'article 57 de la Loi n° 15, la Ville de Québec a présenté le 19 janvier 2015 un rapport sur la situation financière du *Régime des policiers* et que le 27 janvier 2015 la direction de la Ville de Québec a tenu une première rencontre avec les représentants de la Fraternité des policiers et policières de la Ville de Québec (la « Fraternité »).

ATTENDU QUE selon les résultats de cette évaluation actuarielle le *Régime des policiers* doit être l'objet d'une restructuration visant à la fois les services reconnus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et ceux reconnus depuis cette date.

ATTENDU QUE des négociations ont eu lieu entre la Ville de Québec et la Fraternité et que les représentants de ceux-ci en sont arrivés à une entente dont les termes sont décrits dans la présente.

IL EST CONVENU QUE les mesures suivantes s'appliquent relativement au *Régime des policiers* :

#### 1. Services postérieurs au 31 décembre 2013

##### 1.1 Financement du volet futur

- Les règles de partage de la cotisation d'exercice prévues aux dispositions du *Régime des policiers* s'appliquent jusqu'à la date de signature de la présente entente. Avec effet à la date de signature de celle-ci, la part de la cotisation d'exercice à la charge des participants actifs membres de la Fraternité passe de 45 % à 50 % conformément à la Loi n° 15.
- À la suite de la production de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2013 effectuée pour tenir compte de la présente entente, le niveau de la cotisation d'exercice relative aux membres de la Fraternité est déterminé. Cette cotisation d'exercice ne doit pas excéder 19,80%. Dans le cas contraire, les parties doivent convenir des ajustements permettant de ne pas excéder ce plafond.
- Sous réserve des dispositions légales applicables, les cotisations des participants actifs membres de la Fraternité et de la Ville de Québec sont ajustées pour tenir en compte, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014, du nouveau taux de la cotisation d'exercice et, à compter de la signature de l'entente, du nouveau partage des cotisations. L'ajustement ne peut avoir lieu avant que les modifications apportées au *Règlement de l'agglomération sur le Régime de retraite des policiers et policières de la Ville de Québec* (R.A.V.Q. 253) ne soient adoptées par les parties.

- À la cotisation d'exercice (laquelle peut évoluer d'une évaluation actuarielle à l'autre) s'ajoute, avec effet à la date de signature de la présente entente, une cotisation de stabilisation permanente égale au strict minimum prévu par la loi, soit 10 % de la cotisation d'exercice relative aux membres de la Fraternité, établie sans marge. Celle-ci est estimée en date du 1<sup>er</sup> janvier 2014 à 1,8 % du traitement admissible afférent aux membres de la Fraternité mais elle correspondra à celle déterminée lors de l'évaluation actuarielle révisée au 31 décembre 2013 et elle sera mise à jour dans chaque rapport sur une évaluation actuarielle subséquente du régime.
- Conformément à la Loi n° 15, la cotisation de stabilisation est partagée à parts égales entre la Ville de Québec et le groupe formé des participants actifs membres de la Fraternité.
- La cotisation d'exercice assumée par les participants actifs membres de la Fraternité sera déployée en deux taux de cotisation selon que le traitement admissible est inférieur ou supérieur au MGA. L'écart entre les deux taux devra être établi de façon à être équitable pour les différentes classes de rémunération des participants actifs.
- Conformément à la Loi n° 15, les éventuels déficits relatifs aux services effectués après le 31 décembre 2013 sont assumés à parts égales par la Ville de Québec et les participants actifs.

## 1.2 Prestations du volet futur

- Les prestations afférentes au service postérieur au 31 décembre 2013 seront les mêmes pour tous les participants actifs membres de la Fraternité.
- En fonction du plafond de cotisation d'exercice convenu entre les parties de 19,8 % au 1<sup>er</sup> janvier 2014, les parties conviennent d'effectuer les modifications suivantes :
  1. Conformément à la Loi n° 15, les dispositions prévoyant une indexation automatique des rentes sont abrogées avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014.
  2. Conformément à la Loi n° 15, la prestation additionnelle prévue aux articles 62 à 67 des dispositions du *Régime des policiers* est abolie le 1<sup>er</sup> janvier 2014 à l'égard des participants actifs.
  3. Avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le traitement admissible moyen et le MGA moyen seront fondés sur un horizon de 5 ans au lieu de 3 ans.
  4. Si, après la signature de la présente entente, un participant actif accède à un grade supérieur à son grade courant, la rente payable à la retraite est établie selon son traitement admissible moyen qui est calculé distinctement en fonction de ses services reconnus en vertu de chaque grade pour lequel il a cotisé (constable, sergent ou sergent-détective et lieutenant ou lieutenant-détective). Le traitement admissible moyen applicable est celui qu'il a ou aurait eu s'il avait continué à occuper le poste visé par chaque grade et avait été rémunéré selon le traitement admissible maximal prévu pour ce grade jusqu'à la date d'établissement de la rente, le tout selon le traitement admissible prévu à la convention collective prévalant pour l'année en question. Tout traitement admissible retenu pour une année aux fins du présent paragraphe ne peut excéder le traitement admissible réel du participant pour cette année.
- Il est convenu que le Bureau de la retraite doit confirmer qu'il est en mesure d'administrer un régime salaire maximal moyen doté des caractéristiques décrites

dans la présente section, et ce, à des coûts raisonnables. S'il ne peut fournir une telle confirmation, les parties devront convenir d'autres modalités.

### 1.3 Utilisation des excédents d'actifs et du fonds de stabilisation

Le fonds de stabilisation est utilisé en priorité pour éviter que le versement de cotisations d'équilibre soit requis de la part des participants actifs et de la Ville de Québec.

Par ailleurs, dans la mesure exigée par la loi, les gains actuariels générés après le 31 décembre 2013 relativement au volet constitué à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 sont affectés au fonds de stabilisation. La valeur minimale que doit atteindre ce fonds de stabilisation avant certaines utilisations est calculée de la même manière que la provision pour écarts défavorables constituée à l'égard des engagements du régime pris avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Si une partie du fonds de stabilisation devient utilisable pour d'autres fins que celle d'éviter le versement de cotisations d'équilibre, la Ville de Québec et la Fraternité doivent alors convenir de son utilisation. À défaut d'entente, les sommes portées au fonds sont conservées en réserve.

Malgré le troisième alinéa, les parties peuvent toutefois convenir, pendant la durée de la convention collective à intervenir, des règles et modalités de partage et d'utilisation du fonds de stabilisation, notamment l'indexation ponctuelle des rentes.

## 2. Services antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2014

### 2.1 Mise en contexte

- Tel qu'indiqué dans le rapport révisé du 30 janvier 2015 sur l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2013 et dans l'annexe H révisée le 10 mars 2015, le déficit actuariel du *Régime des policiers* à cette date est de 157 338 700 \$. La valeur des cotisations d'équilibre afférentes au déficit de 1986 étant de 67 722 500 \$, le déficit sujet à partage est de 89 616 200 \$.
- De ce montant :
  - 53 652 900 \$ est afférent au groupe des retraités;
  - 35 963 300 \$ est afférent au groupe des participants actifs.
- À l'égard du groupe des retraités, la Ville de Québec devra attendre la production du rapport sur l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2015 qui devrait être disponible au plus tard le 30 septembre 2016. Ce rapport déterminera notamment :
  - Le niveau de capitalisation du régime le 31 décembre 2015; et
  - Le déficit afférent aux retraités.
- Le *Régime des policiers* prévoit une indexation automatique des rentes pour la majorité des participants. Conformément à l'article 13 de la Loi n° 15, le régime ne peut plus prévoir cette indexation; celle-ci est interdite depuis le 4 décembre 2014 pour les participants qui ont pris leur retraite après le 12 juin 2014. Cela a pour effet de réduire le passif des participants actifs d'un montant de 34 721 900 \$.

- L'article 12 de la Loi n° 15 prévoit que le déficit de 35 963 300 \$ est partagé à parts égales entre les participants actifs et la Ville de Québec. Le partage du déficit est obligatoire.

## 2.2 Mesures retenues

- La Ville de Québec et la Fraternité conviennent que la Ville de Québec assumera 50 % du déficit afférent aux membres de la Fraternité; la Ville de Québec entend par ailleurs assumer 50 % du déficit afférent aux autres participants actifs. Par conséquent, le déficit actuariel au 31 décembre 2013 qui doit être assumé par l'ensemble des participants actifs est de 17 981 650 \$.
- Comme ce montant de 17 981 650 \$ est inférieur à la valeur de l'indexation éliminée (34 721 900 \$), la différence de 16 740 250 \$ est, conformément à l'article 14 de la Loi n° 15, comptabilisée sous forme de gains actuariels dans la réserve relative aux services antérieurs à 2014.
- Le montant de 16 740 250 \$ sera utilisé aux fins d'une indexation ponctuelle des rentes. Ce montant sera ventilé selon qu'il se rapporte aux membres de la Fraternité au 1<sup>er</sup> janvier 2014 ou au groupe formé des autres participants actifs à cette date.
- L'indexation ponctuelle visée, à même cette somme de 16 740 250 \$, correspond à un peu moins de 50 % de l'indexation qui aurait été accordée selon les modalités et la formule en place avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Il est convenu qu'une indexation ponctuelle de 50% de l'indexation autrement applicable sera accordée tant que les gains actuariels mis en réserve le permettront. L'indexation sera accordée à la suite de chaque évaluation actuarielle qui révèle qu'un tel montant peut être utilisé.
- Les modalités détaillées de cette indexation seront convenues entre la Ville de Québec et la Fraternité à l'occasion de la rédaction des modifications apportées au régime.
- Les autres dispositions du régime portant sur les règles de financement des services antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2014 demeurent applicables. Les modifications effectuées aux dispositions du régime en cette matière se limiteront à celles qui s'imposent compte tenu des dispositions de la loi. Ceci dit, les parties conviennent d'analyser, pendant la durée de la convention, mais principalement lors de l'élaboration des modifications à apporter au *Régime des policiers*, des mesures visant à simplifier ses règles de financement relatives aux services antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Il est convenu de débiter ces travaux par l'analyse des effets des articles 14 et 20 de la Loi n° 15 sur les règles actuelles. Si une entente intervient en cette matière les dispositions du régime seront modifiées en conséquence.

## 2.3 Effet d'une décision ou d'un jugement

- 2.3.1 Advenant que l'un des syndicats accrédités pour représenter des salariés à l'emploi de la Ville obtienne, par un jugement final, une sentence arbitrale aux termes de laquelle le déficit assumé par les participants au régime de retraite applicable à ces salariés, pour les services antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2014, est différent de celui divulgué dans le rapport préparé conformément à la section I du chapitre II de la Loi n° 15, les critères ou les ajustements effectués par l'arbitre pour en arriver au calcul d'un déficit différent seront également applicables au *Régime de retraite des policiers*, à moins qu'ils ne soient fondés sur des circonstances propres au régime visé par la décision arbitrale. À cet égard, les adaptations nécessaires devront être effectuées afin de tenir en compte les circonstances propres au *Régime des policiers*, dont sa situation financière.

La présente entente sera alors adaptée et modifiée, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2014, afin d'ajuster, à la hausse ou à la baisse, les gains actuariels portés dans la réserve à l'avantage des participants relative aux services antérieurs à 2014, et par conséquent d'ajuster de façon proportionnelle le pourcentage de l'indexation autrement applicable mentionné à l'article 2.2. Un délai de 120 jours suivant le jugement final est accordé aux parties pour mener à terme cet exercice et convenir des modifications requises.

Dans le cas d'un litige quant à la façon d'appliquer une telle sentence, ou après l'expiration du délai mentionné au premier alinéa, l'une des parties peut déposer un grief. Le rôle de l'arbitre se limite alors à déterminer le montant du déficit devant être utilisé aux fins de la présente entente.

- 2.3.2 Advenant qu'un jugement final rendu par un tribunal, dans le dossier no. C.S. 500-17-087899-152, invalide la Loi n° 15, ou certaines de ses dispositions, quant à la restructuration des services antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2014, la Ville s'engage à se conformer à ce jugement, tel qu'applicable au *Régime des policiers*.

Il est cependant entendu que les dispositions de la présente entente concernant les services reconnus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 demeurent convenues et valides, et ce, sans égard aux dispositions de la Loi n° 15 et aux décisions qui peuvent être rendues par un tribunal à son égard.

- 2.3.3 À moins d'une entente écrite à l'effet contraire, les dispositions prévues aux paragraphes 2.3.1 et 2.3.2 demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'un jugement final intervienne, selon le cas, quant à une sentence arbitrale visée par le paragraphe 2.3.1 ou quant au dossier no C.S. 500-17-087899-152, les parties s'engageant à reconduire les dites dispositions, de convention collective en convention collective, jusqu'à un tel moment.

### 3. Date d'effet

Sauf indication contraire, toutes les mesures convenues dans la présente entente ont effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

---

---

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1**  
**RELATIVE À LA FORMATION ET À LA REMISE D'HEURES**

---

**ATTENDU** l'importance accordée au développement des ressources policières et l'absolue nécessité de maintenir des programmes de formation permanents et continus;

**ATTENDU** les efforts soutenus en matière de formation au cours de la dernière décennie par l'Employeur;

**ATTENDU** que la Fraternité collabore avec l'Employeur dans la formation des constables;

**ATTENDU** l'intérêt manifesté par les parties patronale et syndicale à cet égard, il convient de formaliser dans une lettre d'entente, les intentions des parties et favoriser la remise des heures prévue à la convention collective de la façon suivante :

**REMISE DES HEURES**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Le constable affecté à la Direction adjointe de la surveillance du territoire dont l'horaire de travail comporte l'obligation de remettre des heures de formation et/ou d'information afin de compléter le nombre d'heures prévu à la convention collective fait sa remise d'heures de la façon suivante :
  - a) L'Employeur s'engage à donner de la formation aux constables et prévoit consacrer quatre (4) jours de formation et/ou d'information, soit l'équivalent de trente-six (36) heures, au cours de la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante;
  - b) À compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, L'Employeur s'engage à donner de la formation aux constables et prévoit consacrer trois (3) jours de formation et/ou d'information, soit l'équivalent de vingt-sept (27) heures, au cours de la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante;
  - c) L'Employeur s'engage à ne pas donner de formation dans le cadre des heures à remettre entre le 24 juin et le 30 août.
3. Chaque constable, à l'exception du constable affecté à la Direction adjointe de la surveillance du territoire, doit suivre des cours de formation, jusqu'à concurrence du nombre d'heures qu'il doit remettre pour compléter son horaire de travail normal.

- 
4. Advenant que l'Employeur ne puisse pour des raisons imprévisibles fournir la formation pour les heures convenues, et qu'il en ait informé par écrit la Fraternité au préalable, les heures nettes pourront être déduites des crédits dans les banques, à moins d'une entente contraire entre l'Employeur et la Fraternité.
  5. Les constables sont tenus de participer aux programmes d'information et de formation, en autant qu'ils en aient été avisés quinze (15) jours à l'avance et que les périodes de vacances planifiées aient été respectées. L'Employeur demeure sensible aux besoins des constables dans la programmation des heures de formation ou d'information. La non-disponibilité du constable au programme, entraîne l'obligation de remettre les heures nettes de la manière prévue au paragraphe 4, à moins d'une entente contraire entre les parties.

---

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

### CONCERNANT CERTAINES MESURES TRANSITOIRES ET LE MAINTIEN D'ACQUIS EN FAVEUR DE CERTAINS CONSTABLES

---

**Considérant** la conclusion d'une nouvelle convention collective;

**Considérant** que les parties conviennent qu'il est dans leur intérêt mutuel de mettre en vigueur progressivement certains éléments du contenu de la nouvelle convention collective;

**En conséquence, les parties conviennent de ce qui suit :**

**A) Mesures transitoires**

1. Sous réserve qu'elle soit approuvée, à cette date, par le Conseil d'agglomération, la présente convention collective entre en vigueur à compter de sa signature. Il est entendu qu'aucune disposition faisant l'objet de la présente entente n'a d'effet rétroactif sauf si expressément mentionnée.
2. Les parties conviennent que les dispositions suivantes font l'objet d'une mise en application graduelle à compter de la signature de la convention collective :
  - a) Les mesures prévues à l'article 30.16 d) concernant le constable affecté à la surveillance physique sont applicables aux constables affectés après juillet 2015.
  - b) L'horaire de l'équipe Flex et l'application de la section 38 sera en vigueur à partir du 15 septembre 2019. L'équipe Flex est composée des constables temporaires embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 2019, et ceux qui n'étaient pas au travail à cette date. Un horaire transitoire sera mis en place pour la période du 15 septembre 2019 au 17 mai 2020.
  - c) L'horaire des équipes de patrouille à la Direction adjointe de la surveillance du territoire et les ratios de congés (Ville) seront mis en place au 17 mai 2020. Les modalités de répartition des appels prévus à 6.02 seront applicables à compter du 15 septembre 2019. Les modalités prévues à 10.03 de la convention collective en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018 concernant le paiement des événements à 200 % seront maintenues jusqu'à la mise en place du nouvel horaire en douze (12) heures les fins de semaine.
  - d) L'horaire estival de l'unité vélo sera mis en place à l'été 2020.
  - e) L'horaire des modules de crimes généraux et des crimes majeurs à la Direction adjointe des enquêtes et services spécialisés sera mis en place au 17 mai 2020. Les congés octroyés à la signature de la convention collective seront honorés.

- 
- f) Les nouvelles primes prévues à l'art 5.08 en vue d'assurer la disponibilité des constables prendront effet le 15 septembre 2019.
  - g) Les transferts des constables des postes de la Haute St-Charles et de Charlesbourg-Beauport seront réalisés au plus tard le 20 octobre 2019.
  - h) Le congé parental à temps partiel sans traitement de 2,5 jours par semaine prévu à l'article 40.33 de la convention collective en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018 est aboli. Les constables bénéficiant de ce congé à la signature de la convention collective continuent d'en bénéficier jusqu'à échéance.
  - i) Les crédits points tel que prévu à la section 14 seront ajustés au 1<sup>er</sup> janvier 2019, à l'exception des constables affectés au GTI, à l'UIJ et à l'Unité canine, qui seront ajustés au 1<sup>er</sup> janvier 2020.
  - j) L'Employeur mettra en place l'unité du Service à la clientèle à compter du 17 mai 2020. Il maintient en place un constable à la prise de plaintes de jour et de soir à l'accueil du poste du 275 de la Maréchaussée et un constable à la prise de plaintes de jour au 1130, route de l'Église.
  - k) L'Employeur mettra en place l'équipe Multi à compter du 17 mai 2020 et à la condition qu'il ne reste pas plus que 35 agents seniors mutés suite aux changements d'affectations/mutations et aux départs à la retraite.
  - l) L'Employeur mettra en place le Bureau de la Sécurité routière à compter du 17 mai 2020.
  - m) Concernant le CVSO, la mise en place se fera graduellement à compter de 2020.
  - n) Au 1<sup>er</sup> octobre 2019, la Fraternité doit aviser l'Employeur si ses membres désirent modifier l'horaire existant en quart de travail de neuf (9) h la fin de semaine. Dans ce cas, l'Employeur s'engage à rétablir l'article 10.03 de la convention collective en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018 et d'appliquer le ratio de congés de semaine en tout temps (20 % + 7). L'horaire de nuit de fin de semaine sera de 23 h 30 à 7 h 30, l'horaire de la MID sera de 11 h à 19 h 30. Pour le rappel en temps supplémentaire la fin de semaine, les règles de rappel prévues la semaine seront appliquées en tout temps.  
  
Dans l'éventualité où les membres déterminent de conserver l'horaire de douze (12) h la fin de semaine, la Fraternité devra signifier à l'Employeur le choix d'horaire final avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020, selon les modalités déjà établies.
  - o) La régularisation de l'effectif s'effectuera lors de l'approbation de la convention collective par le conseil d'agglomération prévu en juillet 2019.
  - p) La fusion de la banque de fériés reportés et de la banque de fériés sera faite le 1<sup>er</sup> mai 2020.
  - q) L'ancienneté des constables temporaires ayant accumulés 3 400 h est maintenue. Pour ceux n'ayant pas atteint le 3 400 h travaillées, l'article 36.01 s'applique.

---

## Libération syndicale

Les nouvelles dispositions de la section 13 seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 31 décembre 2019, les conditions actuelles sont maintenues, à l'exception de l'article 13.01 b) où les heures passeront de 1 890 h à 945 h.

### B) Maintien des bénéficiés et avantages

#### 3. Les parties conviennent de ce qui suit :

3.1 Madame Nancy Caron conserve ses fonctions actuelles comme s'il s'agissait d'une mutation. À compter de la signature de la convention collective, la constable bénéficiera de l'horaire à l'annexe 2.30.

3.2 Aux seules fins du ratio de vacances, de la prime d'ancienneté, des promotions, affectations et mutations, la date d'ancienneté reconnue des constables dont les noms suivent est celle-ci-après indiquée :

Cumming, Benoit	(id051173)	20 juin 1988
Fortin, Manon	(id060545)	14 mai 1990
Petitclerc, Jocelyn	(id051172)	20 juin 1988
Wieland, Ruth	(id051175)	20 juin 1988

3.3 Les constables autrefois à l'emploi de la Ville de Beauport et régis à l'époque par l'annexe H de la *Convention collective de travail intervenue entre la Ville de Québec et le Syndicat professionnel de la police municipale de Québec en vigueur jusqu'au 31 décembre 2001* bénéficient des règles suivantes :

3.3.1 Les constables qui ont été nommés constables permanents le 1<sup>er</sup> janvier 1993 en application de l'article 3 de l'annexe H de ladite *Convention collective* conservent ce statut et conservent le bénéfice de cet article.

3.3.2 Les constables visés par l'article 9 de l'annexe H de ladite *Convention collective* et toujours à l'emploi de l'Employeur à la date d'entrée en vigueur de la présente *Lettre d'entente numéro 5* conservent le bénéfice de cet article 9.

3.3.3 Les dispositions de l'article 13 de l'annexe H de ladite *Convention collective* demeurent applicables dans la mesure où elles sont toujours susceptibles d'application.

3.3.4 Il est entendu que la présente lettre d'entente a pour effet de confirmer les droits accordés aux constables visés par l'annexe H de ladite *Convention collective* et toujours à l'emploi de la Ville de Québec. Leurs droits n'étant pas affectés, l'acceptation de ces personnes n'est donc pas nécessaire.

---

3.4 Les constables autrefois à l'emploi de la Ville de Vanier et régis à l'époque par l'annexe I de la *Convention collective de travail intervenue entre la Ville de Québec et le Syndicat professionnel de la police municipale de Québec* en vigueur jusqu'au 31 décembre 2001 bénéficient des règles suivantes :

3.4.1 Les constables qui ont été nommés constables permanents le 1<sup>er</sup> avril 1993 conformément à l'article 2 de l'annexe I de ladite *Convention collective* conservent ce statut et conservent le bénéfice de cet article.

3.4.2 Les constables qui ont été nommés constables permanents le 1<sup>er</sup> janvier 1993 en application de l'article 4 de l'annexe I de ladite *Convention collective* conservent ce statut et conservent le bénéfice de cet article.

Pour le constable Gilles Landry, son ancienneté (1<sup>er</sup> octobre 1982) à la Ville de Vanier est retenue uniquement pour le calcul de ses crédits de vacances à compter du 1<sup>er</sup> mai 1995.

3.4.3 Les dispositions de l'article 6 de la *lettre d'entente I* de ladite *Convention collective*, demeurent applicables aux constables concernés dans la mesure où elles sont toujours susceptibles d'application.

3.4.4 Il est entendu que la présente lettre d'entente a pour effet de confirmer les droits accordés aux constables visés par la *lettre d'entente I* de ladite *Convention collective* en vigueur jusqu'au 31 décembre 2001. Leurs droits n'étant pas affectés, l'acceptation de ces personnes n'est donc pas nécessaire.

#### **4 Droits résultants de l'ancienne convention**

4.1 La convention collective intervenue entre la *Ville de Québec et la Fraternité des policiers et policières de la Ville de Québec* et expirant le 31 décembre 2018 prévue à l'article 43.01 est réputée demeurer en vigueur aux fins du dépôt de grief, et ce, jusqu'à l'expiration des délais de prescription.

#### **5 Assurance-invalidité**

Concernant le nouveau régime d'assurance invalidité de courte durée, celui-ci sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Les bonis de présences au travail qui seront payés en 2020 en fonction de la présence au travail pour l'année 2019 le seront selon le régime de bonification valide au 31 décembre 2018.

5.1 En matière d'assurance-invalidité de longue durée, lors d'un litige entre un salarié et l'assureur, si nécessaire, ce litige est réglé par le biais d'une procédure d'arbitrage similaire à celle prévue à la section 26. Cette procédure est coordonnée par la Division de la santé et sécurité au travail.

---

5.2 Pour tout autre litige entre le salarié et l'assureur dont le médecin-arbitre n'a pas statué, la procédure de grief prévue à la convention collective s'applique, et ce, à l'exclusion des tribunaux civils.

Ainsi, la procédure suivante s'applique :

- a) Dans le cas d'un litige entre l'assureur et un salarié, celui-ci doit en informer l'Employeur dans les vingt-et-un (21) jours suivant la réception, par le salarié, de la décision écrite de l'assureur. Ce délai peut être prolongé en cas d'incapacité d'agir du salarié;
- b) Suite à la réception de l'avis écrit prévu au paragraphe a), l'Employeur tente de régler le litige avec l'assureur. Si l'Employeur partage l'avis du salarié quant au litige, il prend alors fait et cause en faveur de celui-ci. Dans le cas contraire, l'Employeur informe, par écrit, dans les vingt-et-un (21) jours suivant la réception, le salarié et la Fraternité qu'il est d'opinion que la position de l'assureur est bien fondée;
- c) Dans les vingt-et-un (21) jours suivant la réception de l'avis écrit de l'Employeur, le salarié peut contester la position de l'Employeur en déposant un grief conformément à la procédure prévue à la convention collective. L'Employeur et la Fraternité s'engagent à exécuter la sentence rendue par l'arbitre.

## 6. **Rétroactivité salariale**

6.1 Le constable qui a été à l'emploi entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et la date de la signature de la présente convention collective et qui n'est plus à son emploi à cette date, ou ses ayants droit, ont droit, s'il y a lieu, à la rétroactivité du traitement, à celles des indemnités, ainsi qu'à celle des primes, et ce, jusqu'à la date de la fin d'emploi.

6.2 Le traitement et les primes payables en vertu de la présente entente le sont à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, à moins qu'une autre date ne soit expressément prévue.

Concernant l'application de l'article 5.07 (maître-chien), elle sera effective à compter du 1<sup>er</sup> août 2019.

Les nouvelles primes prévues à 5.08 entrent en vigueur à compter du 15 septembre 2019.

Le traitement des primes d'allocations annuelles prévues à 25.01 seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

6.3 La rétroactivité payable est payée vers le 15 octobre 2019.

---

---

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

### RELATIVE AUX CASIERS

---

1. L'Employeur fournit gratuitement à ses constables des casiers (cases de bois, filières, vestiaires ou ameublement), lesquels demeurent la propriété de l'Employeur et nul ne peut en avoir plus d'un, sauf autorisation de l'Employeur.
2. Les casiers sont fournis pour un usage général en relation avec leur travail pour les fins de support et soutien aux activités policières ou personnelles.
3. Leur attribution est assurée par l'Employeur et chaque détenteur doit être identifié.
4. L'accès en est limité au seul détenteur, lequel aura la responsabilité de prendre les mesures appropriées pour sécuriser cet accès (cadenas, serrures, etc.).
5. L'Employeur s'engage à ne procéder à aucune vérification systématique ni arbitraire ni à accéder au contenu des casiers mis à la disposition de ses constables, sauf dans les cas ci-après décrits :

A) Libération des casiers

Si, pour des motifs administratifs (entretien, changement de casiers, nouvelle assignation du détenteur), le casier doit être libéré, un avis préalable de quinze (15) jours est donné au détenteur et à la Fraternité pour permettre la libération du casier. Passé ce délai, l'Employeur peut avoir accès au casier.

B) Vérification du contenu du casier

- i) Si l'Employeur a des motifs raisonnables et probables de croire qu'il y a dans un casier des articles ou objets susceptibles de prouver qu'un détenteur agit en contradiction de la loi, d'une directive du Service de police ou d'un règlement de l'Employeur, il doit suivre le processus suivant :
  - a) En aviser sans délai un membre de l'exécutif de la Fraternité en lui exposant les motifs à la base de la demande de vérification;
  - b) En aviser également le détenteur en lui demandant l'autorisation de vérifier son casier;
  - c) À défaut du consentement du détenteur, l'Employeur peut procéder unilatéralement à cette vérification en présence d'un membre de l'exécutif syndical et pour les fins seulement d'établir la contravention;

- 
- d) Si la Fraternité conteste le bien-fondé des motifs de l'Employeur, il peut soumettre ceux-ci à un arbitre. Si la Fraternité obtient gain de cause en arbitrage, le contenu de la vérification ne pourra être utilisé en preuve contre le détenteur;
  - e) Si un constable est rappelé au travail pour la vérification de son casier et que l'Employeur n'y trouve aucun objet ou article susceptible de prouver qu'il a agi en contravention de la loi, d'une directive du Service de police ou d'un règlement de l'Employeur, il a droit de toucher une rémunération minimum équivalant à trois (3) heures de travail au tarif de cent cinquante pour cent (150 %) de son taux horaire.

Dans le cas contraire, le constable n'a droit à aucune rémunération pour son rappel au travail.

Malgré les dispositions de la section 10 de la convention collective, un constable rappelé au travail dans les circonstances ci-haut mentionnées n'a droit qu'à la rémunération ci-haut prévue malgré le fait qu'il soit en congé hebdomadaire ou en congé férié.

- ii) Si l'Employeur veut reprendre possession de certaines pièces d'équipement qui seraient dans un casier, et ce, pour des motifs sérieux et urgents, il doit en aviser au préalable la Fraternité et le détenteur du casier et, à défaut de consentement de ceux-ci, il a accès au casier pour les fins strictement de prise de possession des effets.

---

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

### CONCERNANT LA FORMATION DES CONSTABLES AFFECTÉS À L'UNITÉ DE MAINTIEN ET RÉTABLISSMENT DE L'ORDRE

---

1. La formation pour le maintien et rétablissement de l'ordre est dispensée par période de quatre (4) heures. Il est prévu quatre (4) périodes de formation par année, soit une période à tous les trois (3) mois. Le personnel devra être informé au moins quinze (15) jours à l'avance.
2. Généralement, cette formation est dispensée de jour, soit de 8 h à 12 h et lors de la même journée où les constables travaillent le soir précédant un congé hebdomadaire.
3. Selon les besoins, une séance annuelle de formation prévoira le rassemblement de l'ensemble du personnel affecté au maintien et rétablissement de l'ordre.
4. Malgré la section 10, le temps consacré à ces périodes de formation est soit remis en temps compensé, au taux de cent cinquante pour cent (150 %), soit payé à ce même taux, au choix du constable.

---

---

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5

### CONCERNANT LES CHANGEMENTS DE PÉRIODE DE PAIE

---

Les parties conviennent que les changements de période de paie survenus en 1998 et 2000 pour les constables de l'ex-ville de Québec entraînant des ajustements des sommes dues à l'Employeur s'effectuent au départ du constable, le cas échéant. Il en est de même pour les changements de période de paie survenus en 1978 pour les constables de l'ex-Ville de Sainte-Foy et en 2002 pour les constables provenant de la Régie de la Haute-Saint-Charles de même que des ex-villes du territoire de la communauté urbaine de Québec, à l'exception de l'ex-ville de Québec. Ces ajustements sont les suivants :

- 1978 : 5 jours avancés par l'Employeur
- 1998 : 8 jours avancés par l'Employeur
- 2000 : 2 jours avancés par l'Employeur
- 2002 : 5 jours avancés par l'Employeur

---

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6**

**CONCERNANT LE RÉGIME DE RETRAITE DES POLICIERS ET POLICIÈRES  
DE LA VILLE DE QUÉBEC (PRÉ 2014)**

---

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT À L'ÉGARD DU RÉGIME DE RETRAITE DES  
POLICIERS ET POLICIÈRES DE LA VILLE DE QUÉBEC:**

**1. Principes sous-jacents à l'entente**

- 1.1. Le coût du service courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 est partagé selon une formule de partage préétablie (le coût du service courant correspond au coût de l'année courante qui s'accumule dans le régime et se nomme « cotisation d'exercice »).
- 1.2. La Ville de Québec (la « Ville ») demeure responsable du financement des déficits actuariels tout en bénéficiant notamment de la clause banquier négociée en 2005.
- 1.3. La présente entente ne vient pas annuler ni remplacer l'entente de 2005 à moins d'indication contraire spécifique dans la présente.
- 1.4. L'application de la présente n'a aucun impact sur les services accumulés en date du 31 décembre 2008 par les participants.
- 1.5. La présente fait partie intégrante de la convention collective et a effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

**2. Maintien des prestations**

- 2.1. Toutes les prestations prévues en vertu des ententes déjà intervenues entre la Ville et le syndicat accrédité par le *Code du travail* (L.R.Q., chapitre C-27) pour représenter les policiers et policières de la Ville de Québec (le « Syndicat ») sont maintenues.

**3. Cotisations salariales**

- 3.1. Un participant actif représenté par le Syndicat doit verser à la caisse de retraite une cotisation salariale égale à 9,00 % de son traitement admissible, laquelle est retenue par l'Employeur à cette fin, sur ce traitement, et ce, pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2008.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, le taux de cotisation salariale d'un participant visé au premier alinéa doit correspondre à 45 % de la cotisation d'exercice afférente au groupe de participants actifs visés au premier alinéa, telle qu'exprimée en pourcentage de leur traitement admissible.

---

Lorsqu'un rapport transmis au comité de retraite du régime portant sur une évaluation actuarielle du régime révèle que le taux de cotisation salariale en vigueur prévu au deuxième alinéa ne correspond plus à 45 % de la cotisation d'exercice exprimée en pourcentage du traitement admissible, ce taux de cotisation salariale est ajusté de manière à ce qu'il corresponde à 45 % de la cotisation d'exercice ainsi exprimée. L'actuaire doit, aux fins de l'établissement de la cotisation d'exercice, tenir compte notamment des effets du présent alinéa sur le niveau des prestations.

La révision de la cotisation salariale prévue au troisième alinéa doit, lorsque la cotisation d'exercice exprimée en pourcentage de la masse salariale admissible et établie par le rapport sur l'évaluation actuarielle varie au cours de la période de trois ans qui suit la date de l'évaluation, être effectuée de manière à ce que la cotisation salariale applicable au groupe de participants visé au premier alinéa pour une année, telle qu'exprimée en pourcentage du traitement admissible, corresponde à 45 % de la cotisation d'exercice ainsi exprimée pour ces participants établie par le rapport pour l'année civile précédente.

Une telle révision, du taux de cotisation prévu au troisième alinéa, prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier qui suit la date maximale à laquelle le rapport sur l'évaluation actuarielle qui la justifie doit être transmis à la Régie en application de l'article 119 de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1), et ce, sans égard au délai supplémentaire que la Régie peut accorder à cette fin.

Les deuxième, troisième, quatrième, cinquième et sixième alinéas s'appliquent à toute évaluation actuarielle dont la date est postérieure au 30 décembre 2007. Le règlement du régime doit être modifié pour faire état du nouveau taux de cotisation applicable, le cas échéant.

- 3.2. En application de la section 3.1, le taux de cotisation salariale applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 sera déterminé à la suite de la production d'un rapport révisé, le cas échéant, sur l'évaluation actuarielle du régime au 31 décembre 2007. Les parties conviennent de demander au comité de retraite sa collaboration afin de faire produire ce rapport et de le transmettre à la Ville et au Syndicat d'ici le 15 octobre 2011. D'ici à ce que ce rapport soit produit, le taux de cotisation salariale est estimé à 9,68 % du traitement admissible. Les ajustements de cotisation salariale rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2009 seront prélevés sur la paye au cours de laquelle les ajustements de salaires seront effectués en 2011. Ces ajustements seront fondés sur le taux estimé de 9,68 %, ou, si le taux exact est connu à cette occasion, fondé sur celui-ci.
- 3.3. La majoration de la cotisation requise d'un employé effective au 1<sup>er</sup> janvier 2009 porte intérêt, au taux de rendement de la caisse de retraite, entre, d'une part, la date à laquelle chaque cotisation additionnelle aurait été perçue si la modification du régime était intervenue le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et, d'autre part, la date à laquelle cette cotisation additionnelle est effectivement prélevée sur le traitement de l'employé.

Toutefois, les intérêts, qui auraient été payables en application du premier alinéa, étant déjà considérés par la Ville dans le cadre des autres paramètres financiers de l'entente intervenue entre celle-ci et le Syndicat, l'employé n'aura à verser aucun intérêt à cet égard à la Ville ou à la caisse de retraite.

---

3.4. La révision périodique de la cotisation salariale requiert une modification au régime et les parties consentent à l'avance à toute modification subséquente du régime qui découlera des règles qui précèdent.

3.5. L'ensemble des hypothèses et des méthodes actuarielles que l'actuaire désigné par le comité de retraite prévoit utiliser aux fins de toute évaluation actuarielle du régime postérieure au 31 décembre 2007 doit avoir reçu l'approbation de l'actuaire désigné à cette fin par la Ville et de l'actuaire désigné à cette fin par le Syndicat.

#### **4. Prestations et cotisations applicables aux cadres policiers**

L'article 3 du projet de *Règlement de l'agglomération de la Ville de Québec portant sur la Régime de retraite des policiers et policières de la Ville de Québec* prévoit que certains policiers ou policières non représentés par le Syndicat participent également à ce régime.

La Ville de Québec peut prévoir des cotisations et des prestations pour ces participants qui ne sont pas les mêmes que celles convenues avec le Syndicat pour les participants qu'il représente. Toutefois, toute modification des prestations auxquelles ont droit ces participants qui entraîne une augmentation de la valeur des engagements du régime relatifs à une période antérieure à la date d'effet de cette modification, est conditionnelle à ce que la valeur de ces engagements soit financée, soit par une affectation du compte patronal, soit par le versement par la Ville de cotisations d'équilibre.

#### **5. Partage des gains actuariels**

Les parties conviennent que l'entente antérieure ayant effet depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et prévoyant que les gains actuariels sont partagés à parts égales est modifiée de façon à prévoir, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, que 55 % des gains actuariels sont attribués à la Ville et 45 % sont attribués au compte des participants. Par conséquent, l'article 148 du projet de règlement sera remplacé par un texte substantiellement conforme à ce qui suit :

« Toute partie du gain actuariel net qui demeure, après en avoir retranché un montant équivalent à la somme des affectations effectuées en application des articles 146 et 147, du solde du compte patronal et du solde du compte des participants, doit être affectée afin de majorer le compte patronal d'un montant équivalent à 55 % du gain actuariel net résiduel et le compte des participants d'un montant équivalent à 45 % de ce gain. »

#### **6. Compte patronal**

Les parties conviennent, qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, la part de la cotisation d'exercice payée par la Ville à l'égard des participants actifs représentés par le Syndicat ne s'ajoutera plus au compte patronal. Par conséquent, le paragraphe 3<sup>o</sup> du deuxième alinéa de l'article 136 du projet de règlement du régime sera modifié afin de limiter son application pour ces participants à la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2008. La disposition du même type pour les autres participants du régime demeure par conséquent inchangée.

De plus, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, le compte patronal sera ventilé en trois sous-comptes.

---

Le premier sous-compte sera constitué du solde du compte patronal au 31 décembre 2008 auquel s'ajouteront par la suite l'ensemble des cotisations d'équilibre devant être portées au compte patronal et des intérêts sur ce sous-compte au taux de rendement de la caisse de retraite. De façon préliminaire ce sous-compte est identifié le « compte de base ».

Le deuxième sous-compte sera constitué de l'excédent de la cotisation d'exercice payée par la Ville à l'égard des participants non représentés par le Syndicat sur 9 % du traitement admissible de ceux-ci qui doit être porté au compte patronal auquel s'ajouteront des intérêts sur ce sous-compte au taux de rendement de la caisse de retraite. De façon préliminaire ce sous-compte est identifié le « compte cotisations cadres ».

Le troisième sous-compte ne sera composé que des sommes issues d'un partage des gains actuariels visé à la section 5. De façon préliminaire ce sous-compte est identifié le « compte partage des gains ».

## **7. Compte des participants**

Les dispositions de l'entente antérieure, qui précisent que le compte des participants ne peut être utilisé si cela a pour effet d'augmenter une ou plusieurs des cotisations autrement requises de la Ville, continuent de s'appliquer.

Le compte des participants ne peut pas non plus être utilisé tant qu'il subsiste un solde dans le compte de base de la Ville.

La recommandation du Syndicat quant à l'utilisation du compte participant pourra tenir compte de l'impact de l'utilisation prioritaire de la Ville en vertu du compte cotisations cadres avant l'application des règles prévues à la section 8.

## **8. Règles concernant l'utilisation du compte patronal et du compte des participants**

La Ville peut utiliser tout ou partie de son compte patronal même si les conditions prévues à la section 7 font en sorte que l'utilisation du compte des participants doit être reportée à une date à laquelle ces conditions le permettront.

Le Compte des participants peut être utilisé en tout ou en partie si les conditions prévues à la section 7 sont remplies, et ce, même si les dispositions d'une loi ou d'un règlement font en sorte que l'utilisation du sous-compte partage des gains ou celle du sous-compte cotisations cadres doit être reportée à une date ultérieure.

Si, à la suite d'une évaluation, tant le compte des participants que le sous-compte partage des gains de la Ville peuvent être utilisés mais que l'excédent d'actif du régime n'est pas suffisant pour que la totalité de ce compte et de ce sous-compte soient utilisés, alors les règles suivantes s'appliquent :

- L'utilisation de ces compte et sous-compte au cours des 3 prochaines années suivantes est optimisée de manière à ce que les autres règles établissant les montants utilisables du compte et du sous-compte puissent être respectées.

- 
- Si une partie d'un compte ou sous-compte résulte d'une somme qui y a été portée à une date qui est antérieure à celle de la plus ancienne somme portée à l'autre compte ou sous-compte dont l'utilisation est possible, alors la partie la plus ancienne doit être utilisée au complet avant que les autres parties ne puissent être utilisées à moins que les dispositions d'une loi ou d'un règlement fassent en sorte que l'utilisation de cette partie doit être reportée à une date ultérieure.
  - Les gains sont présumés être utilisés dans l'ordre dans lequel ils ont été portés au compte, avec les intérêts qui s'y rattachent.
  - Lorsque les sommes disponibles portées au compte patronal et au compte des participants y ont été affectées à la même date et que les deux comptes ne peuvent être utilisés au complet, alors les deux comptes doivent être utilisés dans la même proportion que les sommes portées aux comptes.
  - L'utilisation du sous-compte cotisations cadres ne doit pas avoir pour effet de retarder l'utilisation du compte des participants par rapport à la date à laquelle cette utilisation aurait été possible en supposant que le régime soit doté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 d'une comptabilisation distincte entre le groupe formé des participants représentés par le Syndicat et de ceux qui étaient représentés par celui-ci à la date de leur cessation de participation active, et le groupe formé des autres participants. Tous les frais actuariels reliés à la démonstration de cette condition, en utilisant des estimations lorsque approprié, sont à la charge de la Ville. Les parties peuvent toutefois convenir, dans le cadre de la rédaction des modifications qui seront requises aux dispositions du régime en application de la présente entente, d'intégrer dans les dispositions du régime des modalités visant à la fois d'assurer que ce principe sera bien respecté et de simplifier si possible son application.

## 9. Ententes de transfert

La Ville et le Syndicat sont favorables, aux conditions prévues par le projet de *Règlement de l'agglomération de la Ville de Québec portant sur la Régime de retraite des policiers et policières de la Ville de Québec*, à la conclusion d'une entente de transfert entre le *Régime de retraite des policiers et policières de la Ville de Québec* et les régimes de retraite suivants :

- Le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (établi par le gouvernement du Québec);
- Le régime de retraite du personnel d'encadrement (établi par le gouvernement du Québec);
- Le régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec (établi par le gouvernement du Québec);
- Le régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (établi par le gouvernement du Québec);

- 
- Le régime de pension de retraite des employés de la fonction publique du Canada (établi par le gouvernement du Canada);
  - Le régime de retraite de la Gendarmerie royale du Canada (établi par le gouvernement du Canada);
  - Le régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (établi par le gouvernement de l'Ontario);
  - Le régime de retraite des policiers et policières de la Ville de Montréal;
  - Le régime de retraite des employés de la Ville de Lévis;
  - Le régime de retraite des employés du Réseau de transport de la capitale (RTC).

#### **10. Mise à jour du projet de règlement du régime**

Le projet de *Règlement de l'agglomération de la Ville de Québec portant sur la Régime de retraite des policiers et policières de la Ville de Québec* sera mis à jour afin de refléter les termes de la présente entente.

Si le projet de règlement déjà préparé n'est pas déjà approuvé par le Conseil de l'agglomération au moment où le projet de mise à jour sera prêt, alors celle-ci pourra être incluse directement dans le projet de règlement avant son adoption si les parties en conviennent ainsi.

Il en sera de même quant aux modifications qui sont requises aux règles de financement du régime en application des règlements adoptés par le gouvernement du Québec et ayant effet depuis le 31 décembre 2008.

---

---

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7

### RELATIVE AU PROGRAMME D'ENCOURAGEMENT À UNE MODE DE VIE ACTIF À L'INTENTION DES CONSTABLES DE LA VILLE DE QUÉBEC

---

#### OBJECTIFS

Le programme vise à créer des conditions favorables qui encouragent les constables à adopter de saines habitudes de vie.

Prévenir toute atteinte à la santé et la sécurité des constables compte tenu des exigences physiques que comporte leur emploi.

Les modalités d'application sont régies par le programme en vigueur.

---

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8

### TEMPS SUPPLÉMENTAIRE LORS D'ASSIGNATION TEMPORAIRE

---

LES PARTIES CONVIENNENT DE LA PROCÉDURE SUIVANTE :

1. La Ville établit le nombre d'heures supplémentaires que le constable aurait effectué n'eut été de son assignation temporaire en se référant aux heures supplémentaires qu'il a effectuées au cours des trois (3) années précédant son assignation temporaire, et ce, pour la même période que la durée de son assignation temporaire. La moyenne des heures de ces trois (3) années établit le nombre d'heures à payer au constable.
2. Pour le remboursement des heures, le constable opte pour une ou l'autre des options suivantes :
  1. Le constable choisit le paiement ou la compensation en temps de ce nombre d'heures au taux horaire régulier ou;
  2. Le constable choisit le paiement ou la compensation en temps de ce nombre d'heures au taux horaire régulier majoré de cinquante pourcent (50 %) et, dans ce cas, il doit effectuer un nombre d'heures de travail équivalent aux heures qui lui ont été payées ou compensées à cent cinquante pour cent (150 %).
3. Le choix prévu à l'article 2 de cette entente s'applique pour l'ensemble des heures dues au constable.
4. Lorsque le constable choisit d'être rémunéré ou compensé à cent cinquante pour cent (150 %), il doit effectuer la totalité de ces heures de travail dues aux moments choisis par l'Employeur, après entente avec le constable.
5. Ces heures de travail ne doivent pas diminuer les heures supplémentaires qui auraient été normalement effectuées par d'autres constable selon les dispositions de la convention collective.
6. Les heures supplémentaires sont accomplies dans les tâches habituellement effectuées par le constable.
7. En cas d'impossibilité par le constable d'effectuer la totalité ou une partie des heures de travail dues en vertu de l'option 2. b), la Ville remboursera alors à celui-ci les heures restantes au taux régulier.

**A**

ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	30
AFFECTATION ET MUTATION	63
ANCIENNETÉ	80
ASSISTANCE JUDICIAIRE	72
ASSURANCE COLLECTIVE	74

**B**

BANQUE DE TEMPS	44
-----------------	----

**C**

COMITÉS	71
COMPENSATION POUR DOMMAGES AUX VÊTEMENTS	54
CONGÉS FÉRIÉS	50
CONGÉS PARENTAUX	82
CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS SANS TRAITEMENT	50
CONSTABLES ÉQUIPE FLEX	81
COURS, ENTRAÎNEMENT ET EXERCICES	26

**D**

DÉFINITIONS	5
DISCIPLINE	57
DISPOSITIONS FINALES ET INTERPRÉTATIVES	91
DISPOSITIONS RELATIVES AUX BÉNÉFICES	90
DOMICILE	89
DOSSIER DU CONSTABLE	61
DROIT AUX CONGÉS ET PERMIS D'ABSENCE	54
DROITS ACQUIS	90
DURÉE DE LA CONVENTION	91

**E**

ENTENTE DE SERVICE, INTÉGRATION ET RÉORGANISATION	79
--	----

**F**

FONCTIONS D'AGENT DE LA PAIX ET DE CONSTABLE	90
---	----

**H**

HEURES ET HORAIRES DE TRAVAIL	14
-------------------------------	----

**L**

LÉSIONS PROFESSIONNELLES	33
--------------------------	----

**M**

MALADIES ET ACCIDENTS NON IMPUTABLES AU TRAVAIL	37
--	----

**P**

PÉRIODE DE REPAS	18
PERMANENCE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	54
PRATIQUES INTERDITES	5
PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	56
PROMOTION ET REMPLACEMENT	68

**R**

RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE ET AVANCEMENT DE CLASSE	6
RECONNAISSANCE ET RÉGIME SYNDICAL	4
RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ	54
RÉGIME DE RETRAITE	81
REMBOURSEMENT DE FRAIS DIVERS	19
RÉMUNÉRATIONS	7
RÉPONSES AUX APPELS ET ENQUÊTES	12

**S**

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	44
------------------------------	----

**T**

TEMPS REQUIS POUR TÉMOIGNER	24
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	20
TRANSFERT DE POSTE DE POLICE ET ASSIGNATION AUX ENQUÊTES	61
TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE POUR UN PARTICULIER OU UNE ENTREPRISE PRIVÉE	82

**U**

UNIFORMES	31
-----------	----

**V**

VACANCES	46
----------	----