

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE CONSEIL DE BANDE DE UASHAT MAK MANI-UTENAM
(ci-après désigné : L'Employeur)

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 5147
(ci-après désigné : Le Syndicat)



Du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2026

Handwritten signatures and initials:
K/B (RM)
10011
AK

14924 (04)

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	LE BUT DE CETTE CONVENTION	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE	2
ARTICLE 3	JURIDICTION	3
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES	4
ARTICLE 5	HORAIRE DE TRAVAIL	7
ARTICLE 6	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	9
ARTICLE 7	JOURS FÉRIÉS	12
ARTICLE 8	VACANCES ANNUELLES	13
ARTICLE 9	CONGÉS SOCIAUX	15
ARTICLE 10	LÉSIONS PROFESSIONNELLES	16
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ	17
ARTICLE 12	PROMOTION	18
ARTICLE 13	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	19
ARTICLE 14	MESURES DISCIPLINAIRES	20
ARTICLE 15	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	21
ARTICLE 16	RÉGIME SYNDICAL	22
ARTICLE 17	ABSENCES SYNDICALES	23
ARTICLE 18	SÉCURITÉ	24
ARTICLE 19	CONGÉ MALADIE	26
ARTICLE 20	ASSURANCE COLLECTIVE	27
ARTICLE 21	RÉGIME DE RETRAITE	28
ARTICLE 22	PRATIQUE DE TIR	29
ARTICLE 23	UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS	30
ARTICLE 24	IDENTIFICATION	31

Handwritten signatures and initials:
AR
AB
AB
AB

ARTICLE 25	POLICIERS POURSUIVIS DEVANT LES TRIBUNAUX	32
ARTICLE 26	MANUEL	33
ARTICLE 27	ALLOCATION POUR AUTOMOBILE.....	34
ARTICLE 28	REMBOURSEMENT DES FRAIS	35
ARTICLE 29	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	36
ARTICLE 30	CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL	37
ARTICLE 31	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	38
ARTICLE 32	CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, PARENTAL OU ADOPTION	39
ARTICLE 33	DURÉE DE LA CONVENTION.....	41

ANNEXES

ANNEXE A	LISTE D'ANCIENNETÉ	42
ANNEXE B	ÉCHELLE DE SALAIRE ET CLASSIFICATION	43
ANNEXE C	HORAIRE.....	44
ANNEXE D	UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS	45
ANNEXE E	RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE (REER) POUR SALARIÉ TEMPORAIRE.....	47

LETTRES D'ENTENTE

L.E. 1 – PROBLÉMATIQUES LIÉES AUX ENQUÊTEURS	48
L.E. 2 – TEMPS DE GARDE POUR LES ENQUÊTEURS.....	49
L.E. 3 – RENCONTRE SUR LA QUESTION DES PERMANENCES.....	50

RM
M01:
AK & B
K3057

ARTICLE 1 LE BUT DE CETTE CONVENTION

- 1.1 La présente convention collective a pour but de maintenir et de promouvoir les bonnes relations entre l'Employeur et le Syndicat. Elle vise aussi à établir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tout un chacun et à régler les problèmes d'application et d'interprétation qui pourraient en découler.

RM 12011
AR EA
K3051

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

- 2.1 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations, et ce, en respectant les stipulations de la présente convention et de la Loi.
- 2.2 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente entente était nulle en regard des dispositions de la Loi, les autres clauses de ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité.
- 2.3 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à la présente convention selon l'accréditation émise par le Conseil canadien des relations industrielles.
- 2.4 À moins d'une stipulation expresse contraire dans la convention collective, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement.
- 2.5 Sauf en situation d'urgence, les personnes à l'emploi de l'Employeur qui sont exclues de l'unité de négociation ne font ni ne remplissent quelque travail, tâche ou fonction qui sont exécutés normalement par les policiers, conformément à la *Loi sur la police*.

La présente disposition ne peut être interprétée comme restreignant le pouvoir d'arrestation d'un agent de la paix prévu par la Loi.

RM 10011
APR
EB
103057

ARTICLE 3 JURIDICTION

- 3.1 La convention collective de travail s'applique à tous les policiers régis par l'accréditation syndicale émise par le Conseil canadien des relations industrielles, le 4 avril 2013.
- 3.2 L'Employeur s'engage à traiter ses employés avec considération et le Syndicat s'engage à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

RM 10011
APR 2018
K3057

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

- 4.1 Pour les fins d'interprétation et d'application de la présente convention, les termes et expressions qui suivent ont la signification qui leur est donnée ci-après.
- 4.2 Les mots « CONSEIL » et « EMPLOYEUR » désignent le Conseil de bande de Uashat mak Mani-Utenam.
- 4.3 Le mot « DIRECTEUR » désigne le Directeur de la sécurité publique de Uashat mak Mani-Utenam.
- 4.4 Le mot « SYNDICAT » désigne la section locale 5147 du Syndicat canadien de la fonction publique, représentant tous les policiers au service du Conseil de bande de Uashat mak Mani-Utenam.
- 4.5 Les mots « CAS D'URGENCE » et « URGENCE » signifient toute situation exceptionnelle temporaire ne pouvant être différée ni être prévue à l'avance. Les absences des employés prévues par la présente convention, le départ définitif ou une suspension de l'un d'eux, ne peuvent être considérés comme « cas d'urgence » ou « urgence ».
- 4.6 Le mot « PROMOTION » désigne le passage par un policier d'une fonction à une autre hiérarchiquement plus élevée, couverte par la présente convention et octroyée suite à la procédure de promotion prévue à l'article 12 de la présente convention.
- 4.7 Le mot « ASSIGNATION » désigne l'occupation temporaire d'une fonction hiérarchiquement plus élevée sur ordre du Directeur. Cette assignation ne peut être que pour la durée de l'absence de l'employé gradé.
- 4.8 Le mot « MUTATION » désigne le passage par un policier d'une fonction hiérarchiquement équivalente et couverte par la présente convention.
- 4.9 Les mots « POLICIER » ou « EMPLOYÉ » désignent toute personne **assermentée** conformément à la Loi sur la police et assujettie au certificat d'accréditation **par le Syndicat**.
- 4.10 Les mots « POLICIER RÉGULIER » désignent tout employé nommé par résolution du Conseil de bande à un poste régulier.
- 4.11 Les mots « POLICIER TEMPORAIRE » désignent tout employé embauché pour exécuter du travail de policier et qui a de l'ancienneté, conformément à l'article 11.2 de la présente convention collective.

REV 13011
AR 2/8
K3057

Le policier temporaire :

- a) L'Employeur tient compte de l'ancienneté des policiers temporaires conformément à l'article 11.2 pour l'assignation du travail au cours d'une même semaine.
- b) Le policier temporaire est sujet à une période d'essai de mille quarante (1 040) heures travaillées. Il est convenu que l'Employeur peut le renvoyer en tout temps pendant sa période d'essai. En pareil cas, il n'a pas droit à la procédure de grief.
- c) Lors d'absence pour maladie, accident, lésion professionnelle, congé maternité et congé parental, le policier temporaire se voit créditer les heures qu'il aurait effectuées n'eût été son absence, conformément à la législation applicable.
- d) La disposition prévue au paragraphe b) s'applique seulement pour l'application du paragraphe a).
- e) Le policier temporaire ne bénéficie pas des dispositions de la présente convention sauf les dispositions suivantes :
 - 1. Article 1 – But de cette convention
 - 2. Article 2 – Reconnaissance
 - 3. Article 3 – Juridiction
 - 4. Article 4 – Définition des termes
 - 5. Article 5 – Horaire de travail
 - 6. Article 6 – Temps supplémentaire
 - 7. Article 7 – Jours fériés : Le policier temporaire appelé à travailler un jour férié est rémunéré, en plus de son congé férié, au taux de cent cinquante pour cent (150 %) de son salaire régulier.
 - 8. Article 8 – Vacances annuelles : Le policier temporaire a droit à douze (12) heures de vacances payées à son taux de salaire régulier par mois de service continu comptabilisé en heures jusqu'à un maximum de cent vingt (120) heures de vacances payées.
 - 9. Article 9 – Congés sociaux
 - 10. Article 10 – Lésions professionnelles
 - 11. Article 11 – Ancienneté
 - 12. Article 12 – Promotion
 - 13. Article 13 – Salaires et classifications
 - 14. Article 14 – Mesures disciplinaires
 - 15. Article 15 – Procédure de règlements de griefs
 - 16. Article 16 – Régime syndical
 - 17. Article 17 – Absences syndicales
 - 18. Article 18 – Sécurité
 - 19. Article 19 – Congés de maladie

RM 1304
AR 5/8
KB057

20. Article 22 – Pratique de tir
 21. Article 23 – Uniformes et équipements
 22. Article 24 – Identification
 23. Article 25 – Policiers poursuivis devant les tribunaux
 24. Article 26 – Manuel
 25. Article 27 – Allocation pour automobile
 26. Article 28 – Remboursement des frais
 27. Article 29 – Comité de relations de travail
 28. Article 31 – Formation et perfectionnement
 29. Article 33 – Durée de la convention collective
 30. Les annexes A, B, C, D et E
- 4.13 Les mots « AGENT DE LIAISON » désignent le policier responsable de la liaison avec les différentes cours de justice.
- 4.14 Le mot « CONJOINT » a la même signification que le terme « conjoint » au sens de la Loi sur les normes du travail.
- 4.15 Les mots « MEMBRES DE LA FAMILLE IMMÉDIATE » incluent les personnes suivantes : père, mère, enfant, sœur, frère, grand-père, grand-mère, beau-père, belle-mère ou conjoint ou de la conjointe ou de tout parent de l'employé qui demeurent en permanence au domicile de l'employé ou chez qui ce dernier demeure en permanence.
- 4.16 Les mots « FAMILLE ÉLARGIE » incluent les personnes suivantes : beau-frère, belle-sœur, oncle, tante, cousin, cousine, neveu, nièce, filleul et filleule de l'employé.
- 4.17 Le mot « GRIEF » au sens de la présente convention, signifie tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la présente convention, de même que tout autre désaccord entre les parties.
- 4.18 Le mot « R.R.S.P.P.N. » désigne le Régime des rentes de la sécurité publique des Premières Nations.

RM
AR
ES
13057

ARTICLE 5 HORAIRE DE TRAVAIL

- 5.1 L'horaire de travail des policiers est de quarante-deux (42) heures en moyenne par semaine et les heures régulières sont telles qu'établies à l'annexe « C ». Les deux (2) heures en sus de quarante (40) heures en moyenne par semaine sont reprises en temps compensatoire. Les heures à être reprises en temps compensatoire sont compilées dans une banque de temps jusqu'à concurrence de cent quatre (104) heures par année. Les heures compensatoires sont reprises en temps et le policier doit convenir avec l'Employeur du moment où il entend utiliser sa banque.
- 5.2 a) L'horaire de travail prévu à l'annexe « C » est composé de deux (2) quarts de travail de douze (12) heures :
- Jour : 7 h à 19 h
- Nuit : 19 h à 7 h
- b) L'horaire de travail des lieutenants, des enquêteurs, de l'agent de liaison et de l'agent de prévention est de quarante (40) heures par semaine, réparties du lundi au vendredi à raison de huit (8) heures consécutives par jour, de 8 h à 16 h, incluant une (1) heure de repas.
- c) Nonobstant l'alinéa 5.2 b), le lieutenant de patrouille a un horaire de travail du lundi au vendredi à raison de huit (8) heures consécutives par jour, de 6 h 45 à 14 h 45, incluant une heure de repas.
- d) L'horaire de travail des enquêteurs est de quarante (40) heures par semaine, réparties du lundi au vendredi soit entre 8 h et 21 h selon les besoins du service, incluant une heure de repas.
- 5.3 Il est accordé à chaque policier-patrouilleur sur chaque relève une (1) période de quatre-vingt-dix (90) minutes pour la prise d'un repas.
- Le policier peut être rappelé au travail en tout temps pendant sa période de repas en cas d'urgente nécessité.
- 5.4 Nonobstant ce qui précède, il est toujours loisible au Directeur de tenir ou de rappeler en devoir tout policier, en tout temps, en dehors de ses heures régulières, y compris pendant les jours de congés hebdomadaires sauf pendant leur période de vacances, et ce, pendant tout le temps qu'il juge nécessaire. En pareil cas, ce travail est considéré comme du travail supplémentaire et est rémunéré suivant les dispositions de l'article 6 de la présente convention.

RM 10/11
AR 2/12
K3051

5.5

Un policier affecté à l'horaire de travail prévu à l'annexe « C » de la présente convention collective peut échanger un quart de travail avec l'un de ses collègues. Dans ce cas, à moins d'urgence de dernière minute, il doit avertir l'Employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de l'échange en spécifiant le quart de travail impliqué et l'identité du policier en fonction.

Un échange de quart de travail ne peut entraîner aucun temps supplémentaire de quelque nature que ce soit et les salariés impliqués dans l'échange de quart de travail ont l'entière responsabilité d'informer l'Employeur de la situation et convenir des modalités de l'échange entre eux dans le même cycle de travail.

RM
MO 11
AR 2-1
2007

ARTICLE 6 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

6.1 Tout travail effectué en dehors des heures régulières de travail prévu à l'annexe « C » est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré comme tel au taux de cent cinquante pour cent (150 %) de son salaire régulier.

6.2 Pour les fins de calcul du temps supplémentaire, tout travail exécuté en temps supplémentaire de moins de quinze (15) minutes sera calculé comme l'équivalent de quinze (15) minutes. Tout travail dont la durée est de plus de quinze (15) minutes est calculé par tranche de quinze (15) minutes.

6.3 Prime de disponibilité

Lorsque le policier est requis de demeurer en disponibilité à sa résidence ou en un endroit dont il convient avec l'Employeur suivant son horaire de travail, il bénéficie, pour toute heure de telle disponibilité, d'une indemnité égale à un quart (1/4) de son taux horaire régulier. Ce temps de disponibilité doit être autorisé par le Directeur ou son représentant dûment autorisé.

Lorsqu'un appel survient alors que le policier est en disponibilité, le minimum prévu à l'article 6.4 s'applique.

6.4 Rappel au travail

Tout policier appelé à revenir en devoir (rappel au travail), en dehors de ses heures régulières de travail journalier, a droit à un minimum de quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire. L'employé rappelé pendant ses vacances annuelles a droit à un minimum d'heures correspondant à son horaire régulier au taux de cent cinquante pour cent (150 %). Les heures de vacances ainsi annulées seront reprises ultérieurement après entente avec le supérieur immédiat.

Lorsqu'un policier régulier est appelé à travailler dans l'heure précédant son quart de travail, le minimum prévu au paragraphe précédent ne s'applique pas.

6.5 Prime de garde de superviseur

Le temps de garde se divise en période égale entre les superviseurs sur une base hebdomadaire. Il bénéficie pour toute heure de telle disponibilité, d'une indemnité égale à un huitième (1/8) de son taux horaire régulier.

Lorsque le superviseur ne peut pas exécuter le temps de garde, pour des raisons prévues à la convention, le remplacement sera offert par ordre d'ancienneté, tout en respectant la hiérarchie des postes. L'Employeur s'engage à fournir le moyen de communication nécessaire à cette tâche.

6.6 Pour avoir droit aux primes prévues aux articles 6.3 et 6.5, le policier doit être joignable et pouvoir se rapporter au travail dans un délai de trente (30) minutes.

REV Page 11
MR 6/8
13057

6.7 **Prime de nuit**

Le policier qui travaille entre 19 h et 7 h reçoit, pour chaque heure travaillée, une prime de deux dollars (2,00 \$) de l'heure.

6.8 Tout policier régulier appelé à témoigner ou à comparaître en dehors des heures régulières de travail devant une cour de justice, cour du coroner, tribunal administratif, commission d'enquête, commission gouvernementale et commission ou organisme provincial chargé de faire respecter la déontologie, soit pour le fait de l'exercice normal de ses fonctions à titre de policier ou d'agent de la paix pour le compte de l'Employeur, ou à comparaître sur l'instruction du Directeur, ou appelé à se rendre à quelques endroits sur instruction du Directeur, est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré tel qu'établi à l'article 6.4.

Il est entendu que le temps nécessaire pour se rendre à la Cour, au Tribunal, à la Commission ou à l'endroit édicté par le Directeur et en revenir est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré comme tel.

Les dépenses encourues par le policier sont à la charge de l'Employeur selon les termes prévus aux articles 27 et 28 de la présente convention.

6.9 Pour chaque période de temps supplémentaire de plus de quatre (4) heures consécutives en suivi de sa journée régulière de travail, il est accordé à chaque policier régi par cette convention une période de repas de trente (30) minutes payées et si, pour quelque raison que ce soit, il a été impossible à l'employé de prendre cette période en partie ou en totalité, elle lui sera payée au complet au taux de temps supplémentaire.

6.10 Tout policier peut, plutôt que de se faire payer son temps supplémentaire, l'accumuler à son crédit dans une banque de temps compensable en congés payés jusqu'à un cumulatif annuel de quatre-vingts (80) heures. Les heures créditées dans cette banque de temps le sont à raison d'une heure et demie (1 h 30), pour chaque heure de temps supplémentaire qui lui aurait été payée.

Nonobstant ce qui précède, le policier peut, sur demande écrite adressée au Directeur ou son adjoint, se faire payer de sa banque le nombre d'heures qu'il désire.

6.11 Le policier qui, au cours d'une journée, n'aura pas complété ses heures régulières de travail, doit compléter d'abord le temps requis pour compléter ses heures régulières de travail avant d'être payé au taux du temps supplémentaire.

6.12 Pour toute convocation à comparaître pour témoigner qui est annulée, le policier doit en être informé avant 18 h la veille du jour prévu pour la comparution. À défaut de quoi, il est rémunéré suivant les taux minimums mentionnés aux articles de la présente convention.

RM 1/30/11
JR 9/18
AB 05/17

- 6.13 Le travail supplémentaire doit être autorisé par le Directeur et réparti aussi équitablement que possible entre tous les employés couverts par cette convention en fonction du poste à combler et des besoins de l'Employeur. La répartition du temps supplémentaire tient compte des heures travaillées ainsi que des heures refusées mais ne tient pas compte des heures passées à la Cour.
- 6.14 Le policier affecté sur le quart de nuit et appelé à prolonger son travail pour témoigner, ou pour quelque raison que ce soit, a droit à huit (8) heures de repos consécutives suivant l'heure à laquelle il a été libéré de sa présence à la Cour ou de la raison de la prolongation du travail. Ces huit (8) heures de repos, selon le cas, sont sans perte de salaire pour le policier qui est assigné sur le quart de nuit suivant.

RM 1/30/11
JR CJS
13051

ARTICLE 7 JOURS FÉRIÉS

7.1 Pour tenir lieu des congés fériés, dont la Fête nationale et les autres jours fériés prévus aux normes du travail, l'Employeur accorde, au 1^{er} juillet de chaque année, cent quatre-vingts (180) heures de congés payés aux policiers affectés à l'horaire de travail des policiers patrouilleurs.

Pour les policiers affectés à un horaire administratif de jour, l'Employeur accorde seize (16) congés fériés selon le calendrier administratif d'ITUM et le nombre de congés spéciaux décrétés par le Conseil et apparaissant au calendrier administratif d'ITUM.

7.2 Ces heures de congés sont prises ou payées au choix de l'employé. Elles peuvent être prises par anticipation ou à une date ultérieure au choix de l'employé, après autorisation du Directeur qui ne peut refuser sans un motif valable. Ce dernier doit les accorder en tenant compte de la date que la demande de congé a été soumise.

7.3 Ces congés peuvent être pris par demi-journée.

7.4 À la première paie de juillet de chaque année, si l'une ou l'autre ou la totalité des heures de congés mentionnées à l'article 7.1 n'ont pas été données à l'employé au cours de l'année, l'Employeur lui verse un montant en argent équivalant aux heures régulières qui n'ont pas été prises en congé.

7.5 Si, pour une raison ou une autre, un policier quitte le service, il aura droit à son départ, au prorata des heures mentionnées à l'article 7.1 ou devrait rembourser l'Employeur, le cas échéant, pour l'excédent du prorata de ces jours dont il a bénéficié.

7.6 Les policiers qui sont appelés à travailler le jour de Noël et le jour de l'An, selon la banque de jours fériés de l'employé, selon l'horaire, ont droit de bénéficier d'un congé à l'une des deux (2) fêtes.

À cet effet, au 1^{er} décembre de chaque année, un horaire temporaire est établi par le Directeur après entente avec le Syndicat, en respectant le choix d'absence des policiers par ordre d'ancienneté. Ces changements ne devront pas provoquer de temps supplémentaire.

RM
AR 2/8
M
2007

ARTICLE 8 VACANCES ANNUELLES

- 8.1
- a) Le policier qui a moins d'un (1) an de service continu, a droit à douze (12) heures de vacances payées à son taux de salaire régulier par mois de service continu jusqu'à un maximum de cent vingt (120) heures de vacances payées.
 - b) Le policier a droit, à chaque année, à cent vingt (120) heures de vacances payées à son taux de salaire régulier pourvu qu'il ait complété un (1) an de service continu.
 - c) Le policier a droit, à chaque année, à cent soixante (160) heures de vacances payées à son taux de salaire régulier pourvu qu'il ait complété cinq (5) ans de service continu.
 - d) Le policier a droit, à chaque année, à deux cents (200) heures de vacances payées à son taux de salaire régulier pourvu qu'il ait complété dix (10) ans de service continu.

Les vacances non accordées seront monnayées à la première paye de juillet.

Les vacances doivent être prises durant l'année de calendrier et ne peuvent être accumulées.

- 8.2
- La période des vacances est du 1^{er} juillet au 30 juin de chaque année selon le choix exprimé par les employés par ordre d'ancienneté, lors de l'affichage annuel.

Afin de permettre aux policiers de manifester leur choix pour la période de vacances annuelles, le directeur affiche, le 1^{er} avril de chaque année, une liste selon l'ordre d'ancienneté prévu à l'annexe A indiquant le nombre d'heures auquel chacun a droit pour l'année en cours et la date d'entrée en service de chacun. Un calendrier est affiché sur lequel est indiqué le choix des vacances.

- 8.3
- Deux (2) policiers peuvent partir en vacances à la fois, cependant, un seul par relève. Le policier bénéficiant de plus de cent vingt (120) heures de vacances ne peut prendre plus de cent vingt (120) heures consécutives, et ce, lors de son choix de vacances d'été. Toutefois, lorsque tous les employés ont complété leur choix de vacances, il est possible à un employé d'ajouter des vacances dans les périodes encore disponibles.

L'affichage des vacances est complété le 1^{er} mai de chaque année et au plus tard le 15 mai, le calendrier officiel est affiché.

À la suite de l'affichage annuel, un policier peut demander une modification de sa période de vacances. Cette demande doit être déposée au directeur ou à son adjoint au moins quinze (15) jours avant la date de report des vacances.

EX RM
P59
HR
#3051

Si le service le permet, l'Employeur peut considérer une demande déposée moins de quinze (15) jours avant le départ en vacances. Le Directeur doit y répondre dans les soixante-douze (72) heures qui suivent ladite demande. L'ordre de priorité des demandes est traité selon la date de la demande. Advenant que plusieurs employés désirent la même période de vacances et que leurs demandes surviennent le même jour, dans ce cas, l'ancienneté prévaut.

- 8.4 L'employé victime d'un accident subit ou non, ou d'une maladie contractée ou non dans l'exercice de ses fonctions et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et le Directeur. S'il ne peut reconduire ses vacances avant le 30 juin de l'année en cours, il peut, s'il le désire, soit recevoir la rémunération de ses vacances non utilisées, et ce, au plus tard le 1^{er} juillet de l'année, soit reporter ses vacances à l'autre année à la condition qu'elles soient reportées le jour suivant la date de son rétablissement.
- 8.5 La période de service continu donnant droit à de telles vacances s'établit au 1^{er} juillet de chaque année.
- 8.6 Lorsque plusieurs employés ayant la même date d'ancienneté ont à faire leurs demandes pour leur choix de vacances, c'est l'ordre tel qu'établi à l'annexe « A » de la présente convention qui établit la priorité pour les vacances.
- 8.7 Si, pour une raison ou pour une autre, un employé vient à quitter le service de l'Employeur, il aura droit à une indemnité proportionnelle aux heures de vacances accumulées à la date de son départ.

RM 10011
AR EA
BOSI

ARTICLE 9 CONGÉS SOCIAUX

9.1 Tout employé ayant complété sa période de probation selon l'article 11.1 peut bénéficier d'un congé payé, sans retenue de salaire, dans les cas suivants :

- a) à l'occasion de son mariage : cinq (5) jours ouvrables;
- b) à l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère : un (1) jour ouvrable;
- c) à l'occasion du décès d'un membre de la famille immédiate : trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- d) à l'occasion du décès d'un membre de la famille élargie : un (1) jour ouvrable;
- e) l'employé a droit à une journée additionnelle sans perte de traitement s'il assiste à un événement prévu aux paragraphes c) et d) se produisant à plus de trois cent vingt (320) kilomètres ou à deux (2) jours additionnels si l'événement se produit à plus de quatre cent vingt (420) kilomètres du lieu de résidence de l'employé.
- f) Si, au cours d'un congé annuel, survient un décès prévu aux paragraphes c) ou d), l'employé bénéficie d'un congé et ses crédits de congé annuel sont reconstitués dans la limite de tout congé accordé parallèlement;

9.2 À l'occasion de la naissance et à l'occasion de l'adoption d'un enfant, l'employé peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées et les trois (3) autres sont sans salaire.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de l'employé. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

L'employé doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

9.3 Dans tous ces cas, le policier doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ, et ce, dans la mesure du possible. Sur demande, le policier doit fournir une déclaration écrite attestant l'événement familial.

9.4 Congés sans solde

La personne salariée peut demander par écrit un congé sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de six (6) mois. La personne salariée doit faire sa demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue du congé, en évoquant des raisons de la demande.

L'Employeur aura l'entière discrétion pour accepter ou refuser la demande de congé. Il devra répondre dans les quinze (15) jours suivant la demande. Durant le congé sans solde, la personne salariée conserve tous ces droits et privilèges.

Handwritten signatures and initials:
RM
10/11
AP
SBOS

ARTICLE 10 LÉSIONS PROFESSIONNELLES

- 10.1 L'employé victime d'une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) a droit aux bénéfices et avantages que lui accordent cette loi et les règlements en vigueur.
- 10.2 Tout litige concernant l'incapacité de l'employé et/ou l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et de ses règlements sera soumis aux mécanismes prévus à la loi.
- 10.3 Si possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.
- 10.4 L'employé victime d'une lésion professionnelle a droit de réintégrer ses fonctions avec tous ses bénéfices et avantages dès son rétablissement et continue de bénéficier de tous les avantages de la convention durant son absence.
- 10.5 L'employé qui s'absente de son travail en raison de sa lésion professionnelle continue de participer au régime de retraite et au régime d'assurance collective en vigueur. L'employé et l'Employeur assument leur part respective du régime de retraite et du régime d'assurance collective conformément aux dispositions desdits régimes.

RM 2/11
TR 1/11
ABO 57

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

- 11.1 Pour les fins de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de service continu en années, en mois et en jours de service auprès de l'Employeur. Le droit s'acquiert après six (6) mois de service continu. Après cette période, ce droit compte à partir du premier jour du calendrier au service de l'Employeur.
- 11.2 L'Employeur dresse une liste d'ancienneté distincte pour les policiers réguliers et les policiers temporaires régis par la présente convention collective. Ces listes indiquent leur date d'entrée en service respective et sont jointes à la présente convention collective à l'annexe « A ».
- 11.3 Un policier perd son ancienneté à son emploi dans les cas suivants :
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
 - b) s'il prend sa retraite;
 - c) lors d'un congédiement pour cause à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement de grief;
 - d) sous réserve de l'obligation d'accommodement, après vingt-quatre (24) mois d'absence causée par une lésion professionnelle;
 - e) sous réserve de l'obligation d'accommodement après vingt-quatre (24) mois lors d'une absence du travail causée par un accident ou une maladie autre qu'une lésion professionnelle;
 - f) après douze (12) mois d'une mise à pied.

CR
RM
AR
53057

ARTICLE 12 PROMOTION

- 12.1 Lorsque l'Employeur désire combler une nouvelle fonction ou une fonction vacante, il affiche pendant dix (10) jours de calendrier.
- 12.2 L'Employeur doit combler le poste dans les soixante (60) jours de calendrier suivants, selon la procédure prévue aux présentes. Les candidatures doivent être déposées par écrit au Directeur au cours de la période d'affichage ci-haut prévue. Les policiers à l'emploi qui présentent leur candidature ont priorité en autant qu'ils rencontrent les exigences du poste et qu'ils aient les qualifications requises. À compétence égale, l'Employeur va considérer l'ancienneté.
- 12.3 Dans les cas de nouvelles fonctions qui, par leur nature, sont régies par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat, l'Employeur, de concert avec le Syndicat, établit les prérequis, les taux et conditions de travail de telles fonctions. Dans ce cas, les taux sont incorporés dans la convention collective à l'annexe « B » et les conditions de travail sont intégrées sous forme de lettres d'entente. À défaut d'entente entre le Syndicat et l'Employeur, l'une ou l'autre des parties a droit à la procédure d'arbitrage de différend telle que prévue au Code canadien du travail.
- 12.4 Toute promotion peut être révisée par l'Employeur au cours d'une période d'essai de six (6) mois suivant son octroi. Si, au cours de cette période, le policier ne désire pas conserver ce poste ou si l'Employeur décide de retourner l'employé concerné à son ancienne fonction, il doit lui en donner avis par écrit avec copie au Syndicat. En l'absence d'une telle décision, la promotion devient effective et s'en trouve confirmée au terme de ladite période.
- 12.5 Tout policier promu reçoit le salaire de sa nouvelle fonction à compter de sa date d'entrée en fonction.
- 12.6 **Assignment**
Lorsqu'un employé est assigné de façon temporaire à une fonction autre que la sienne, et ce, à la demande de l'Employeur, il reçoit ce qui est le plus avantageux entre le taux de sa nouvelle classification en maintenant son échelon et le taux de sa classification actuelle. Cette assignation se termine au retour du policier remplacé ou, si cette assignation n'est pas un remplacement, après un maximum de douze (12) mois. Après douze (12) mois le policier, s'il est d'accord, est confirmé dans la fonction occupée. Si l'assignation est d'une durée de plus de trente (30) jours, le processus d'affichage mentionné à 12.2, 12.3 et 12.4 doit être respecté.

CA PM
1/20/11
AR
BOSI

ARTICLE 13 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 13.1 Les classifications, échelons et les taux de salaire des employés régis par la présente convention sont ceux établis à l'annexe « B » de la présente convention collective de travail.
- 13.2 Un policier progresse d'un échelon au 1^{er} juillet de chaque année s'il a complété quatre-vingts pour cent (80 %) de la période de référence (1^{er} juillet au 30 juin de l'année précédente).
- 13.3 Le salarié qui obtient une promotion est intégré à l'échelle salariale de sa nouvelle classification au salaire horaire immédiatement supérieur à son salaire dans son échelle d'origine.
- 13.4 Lors d'une embauche ou de l'attribution d'un poste, l'Employeur reconnaît des années d'expérience acquise et reliées aux tâches du poste à combler sur la base minimale de deux (2) années pour un échelon.
- 13.5 Les policiers reçoivent leur paie régulière à toutes les deux (2) semaines, le jeudi. Pour les fins d'application de la présente disposition, la semaine de travail est du dimanche au samedi.
- 13.6 L'Employeur remet au policier à toutes les deux (2) semaines, le jeudi, un talon de paie avec les indications suivantes :
- 1) Nom de l'employeur;
 - 2) Les nom et prénom du policier;
 - 3) L'identification de l'emploi;
 - 4) La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - 5) Le nombre d'heures payées au taux normal;
 - 6) Le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé avec la majoration applicable;
 - 7) Le taux du salaire;
 - 8) Le montant du salaire brut;
 - 9) La nature et le montant des déductions opérées;
 - 10) Le montant du salaire net versé au policier;
 - 11) Le montant des déductions ainsi que le montant cumulatif.

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.1 Tout policier peut, avec un avis écrit de soixante-douze (72) heures, consulter son dossier personnel du service, durant les heures régulières du travail, en présence du Directeur.
- 14.2 L'Employeur doit fournir au policier et au Syndicat, par écrit, dans les soixante-douze (72) heures qui suivent l'imposition d'une mesure disciplinaire, les raisons motivant cette dernière qu'il impose.
- 14.3 Tout policier qui est l'objet d'une mesure disciplinaire de quelque nature peut, s'il croit qu'il a été injustement traité, soumettre son grief selon la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la présente convention.
- En matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 14.4 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un policier est retiré définitivement de son dossier vingt-quatre (24) mois après la date de l'infraction, à moins de récidive de la part du policier.
- 14.5 Une suspension n'interrompt pas le service continu.
- 14.6 Lorsque le Directeur décide de convoquer un policier pour obtenir des explications suite à une accusation, ce dernier peut se faire accompagner par un représentant autorisé du Syndicat.
- Le policier ne doit pas être ainsi convoqué un de ses jours de congé hebdomadaire ou durant ses vacances annuelles, sauf s'il s'agit d'une affaire jugée grave par le Directeur.
- La convocation doit être faite par écrit et remise au policier et au Syndicat au moins soixante-douze (72) heures à l'avance; elle doit contenir un exposé sommaire des motifs de la convocation.
- 14.7 Aucune directive générale, à caractère permanent, relative à l'exercice des fonctions de policier, ne peut être la cause d'une sanction disciplinaire si telle directive n'a pas été portée à la connaissance des policiers concernés par voie d'affichage ou autrement, à moins qu'il s'agisse de devoirs, d'obligations d'un policier ou d'agent de la paix déjà prévus par la Loi ou les règlements du Conseil de bande.

Handwritten signatures and initials: *et*, *AR*, *PM*, *13911*, *13057*

ARTICLE 15 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 15.1 L'Employeur, le policier et/ou le Syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.
- 15.2 Tout grief est soumis dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance des faits donnant ouverture au grief, sans quoi il est prescrit.
- 15.3 À la suite du dépôt du grief, l'Employeur ou le Syndicat peut demander une rencontre pour discuter du grief.
- 15.4 Si dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant la date du dépôt du grief, le policier ou le Syndicat ou encore l'Employeur n'a pas reçu de réponse, ou qu'il la juge insatisfaisante, le grief est considéré comme étant automatiquement déferé à l'arbitrage.
- 15.5 Le grief est soumis à un arbitre unique et les deux (2) parties s'entendent sur le choix de cet arbitre unique.
- 15.6 À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre, conformément à l'article 57, paragraphe 2, du Conseil canadien des relations industrielles.
- 15.7 L'arbitre unique doit rendre sa décision écrite et motivée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'enquête et de l'audition.
- 15.8 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties, ladite décision doit être mise en vigueur dans les quatorze (14) jours ouvrables de la réception de la sentence.
- 15.9 L'arbitre décide du grief en tenant compte d'abord à la lettre, ensuite à l'esprit, cependant, il ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention collective.
- 15.10 En matière disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de déterminer s'il y a matière à discipline et il peut alors maintenir, annuler ou modifier la sanction disciplinaire imposée par l'Employeur.
- 15.11 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge des deux (2) parties à parts égales.
- 15.12 Tout policier appelé à comparaître comme témoin devant un arbitre de griefs ou de différend est libéré de son travail pour le temps nécessaire à sa comparution, sans retenue de salaire.
- 15.13 Les jours ouvrables au sens du présent article sont les jours de semaines, excluant les samedis, les dimanches et les jours fériés.

AR RM
et
05011
49057

ARTICLE 16 RÉGIME SYNDICAL

- 16.1 Tout nouvel employé régi par la présente convention, à sa première semaine de travail, devra devenir membre du Syndicat. Sa cotisation syndicale lui sera retenue par l'Employeur de la façon prévue à l'article 16.4.
- 16.2 Tout employé couvert par la convention qui est membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, devront maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la présente convention comme condition du maintien de leur emploi.
- 16.3 L'Employeur ne sera pas tenu, en vertu de cette clause, de congédier un employé parce que le Syndicat l'aura éliminé ou l'aura refusé dans ses rangs.
- 16.4 L'Employeur retient, à chaque semaine, la cotisation syndicale déterminée par le Syndicat sur le montant de paie de chaque membre du Syndicat et remet le montant total des déductions faites au Syndicat canadien de la fonction publique par remise directe.

Mensuellement, l'Employeur remet au Syndicat un rapport détaillé des cotisations syndicales perçues.

Handwritten signatures and initials: "EJS", "AR", "EM", "M.", and "B051".

ARTICLE 17 ABSENCES SYNDICALES

17.1 Des représentants autorisés du Syndicat, dont le nombre est précisé ci-dessous peuvent, après en avoir avisé leur supérieur immédiat sept (7) jours à l'avance, s'absenter de leur travail pour le quart complet de travail qui commence la journée précédente ou pour le quart complet de travail qui commence la journée même, sans perte de traitement, à l'occasion de :

- 1) La négociation, la médiation, la conciliation et l'arbitrage de la convention collective : deux (2) représentants;
- 2) Les discussions conjointes relatives à des griefs ou à des désaccords : deux (2) représentants;
- 3) Audition de griefs ou de désaccords par l'arbitre : un (1) représentant et la personne visée;
- 4) Audition de témoignage devant une commission d'enquête lors de toute poursuite devant les tribunaux, lors de toute comparution devant les tribunaux, lors de toute comparution devant un tribunal de déontologie : un (1) représentant;
- 5) Audition devant le coroner ou le tribunal administratif lorsqu'un employé est appelé à répondre d'un geste survenu dans l'exercice de ses fonctions : un (1) représentant;
- 6) Un (1) représentant sera libéré pour assister un membre convoqué en discipline.

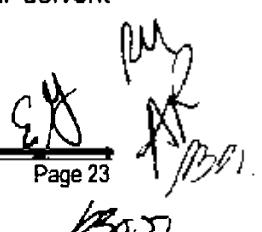
17.2 Un (1) représentant autorisé du Syndicat peut, après avis donné à l'Employeur au moins sept (7) jours à l'avance, s'absenter pour participer à des congrès, des rencontres professionnelles ou syndicales ou à d'autres activités syndicales.

À cet effet, l'Employeur crée une banque de cent vingt (120) heures par année, pour l'ensemble des employés compris dans l'unité de négociation dont quarante (40) heures sont accordées sans perte de traitement et quatre-vingts (80) heures sans traitement.

Il est convenu entre les parties que l'Employeur ne cesse pas de rémunérer les employés libérés. Par contre, il transmettra les frais reliés aux libérations sans traitement au Syndicat afin d'être remboursé par ce dernier.

17.3 L'Employeur s'engage, par les présentes, à n'user d'aucunes représailles contre les policiers régis par la présente convention pour cause d'activités syndicales, telles activités devant être en dehors des heures de travail.

17.4 Les membres du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement dans le but d'assister aux assemblées du Syndicat. Toutefois, les assemblées doivent se tenir sur le territoire de l'Employeur, ou à proximité, et le ou les policiers en devoir doivent répondre à tout appel urgent qui peut survenir au cours de l'assemblée.



ARTICLE 18 SÉCURITÉ

18.1 En tout temps, il y a un minimum de deux (2) policiers patrouilleurs syndiqués en devoir. De plus, en tout temps entre 19 h et 7 h, il y a un véhicule de patrouille avec deux (2) policiers affectés à bord de la même auto-patrouille.

Si le besoin de l'Employeur est supérieur à deux (2) policiers entre 19 h et 7 h, le policier doit être le chargé de relève et il ne peut jamais intervenir avant l'arrivée des deux (2) policiers patrouilleurs. Le paragraphe 18.2 doit s'appliquer en tout temps.

18.2 Toutes les parties conviennent qu'un policier ne peut être tenu d'intervenir seul dans la couverture d'événements jugés dangereux pour sa sécurité, et ce, conformément aux règlements, directives et/ou pratiques en vigueur.

a) Le policier ne sera jamais tenu d'intervenir seul pour les appels suivants :

- Vol qualifié;
- Coup de feu;
- Homicide;
- Personne armée;
- Suspect sur les lieux;
- Assaut;
- Bagarre;
- Attroupement;
- Manifestation;
- Conflit ouvrier;
- Trouble familial;
- Alarme;
- Introduction par effraction avec suspect possiblement sur les lieux;
- Appel demandant une intervention policière dans un débit de boisson;
- Perquisition;
- Arrestation sans mandat;
- Perturbation de l'ordre;
- Transport de détenu ou de malade mental sous ordonnance;
- Appel demandant une intervention policière, sans précision;
- Tout autre appel que, de bonne foi, le policier estimera dangereux pour sa sécurité.

SA AR RM
13911
A2057

- b) Pour les événements décrits au paragraphe précédent, le policier doit faire une demande d'assistance à un service policier voisin ou faire appel à un autre policier rappelé en surtemps.

18.3

En cas de réduction du personnel, l'Employeur s'engage à procéder aux mises à pied par ordre inverse d'ancienneté.

Un policier régulier affecté pourra exercer ses droits d'ancienneté de la façon suivante :

Le policier régulier peut déplacer le policier qui a moins d'ancienneté à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Le policier régulier affecté ou déplacé à une classe inférieure suite à l'application des mécanismes prévus au présent article, reçoit ce qui est le plus avantageux entre le taux de sa nouvelle classification en maintenant son échelon ou le minimum de sa classification antérieure.

Le policier régulier qui effectue du travail normalement exécuté par des policiers temporaires conserve ses droits et privilèges de la convention collective.

S'il advenait que le ou les postes où un policier régulier a été déclaré en surplus est à nouveau disponible, le ou les policiers affectés devront retourner à leur ancien poste et recevront alors le taux de salaire applicable. Par contre, le présent paragraphe ne s'applique pas si le policier a obtenu un poste vacant ou nouveau poste par suite de la procédure d'affichage.

es
APR
Ann
KB 57

ARTICLE 19 CONGÉ MALADIE

19.1 Tout policier régi par la présente convention a droit à dix (10) jours de maladie par année. Ces jours sont portés au crédit de chaque policier au 1^{er} juillet de chaque année. Pour les policiers n'ayant pas complété une année complète auprès de l'Employeur au 1^{er} juillet, les jours sont portés au prorata de la période travaillée. Les jours de maladie non pris sont payés au 1^{er} juillet de chaque année au taux du salaire régulier du policier, en vigueur à cette date.

Au départ définitif d'un policier, ce dernier obtient le paiement du solde des jours de maladie à son crédit qui n'aurait pas été utilisé au prorata du temps complété.

Handwritten signatures and initials:
SR RM
AR
1001
55057

ARTICLE 20 ASSURANCE COLLECTIVE

- 20.1 a) L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le régime d'assurance-collective;
- b) Le policier utilise les heures de maladie pour couvrir le délai de carence;
- 20.2 Le policier défraie le coût de la prime d'assurance-salaire long terme et l'Employeur défraie le coût excédentaire pour les autres bénéficiaires prévus au régime jusqu'à concurrence de cinquante pour cent (50 %) du coût total du régime.
- 20.3 L'Employeur fournit annuellement au Syndicat une copie de la police maîtresse, des amendements ainsi que la tarification des assurances en vigueur.
- 20.4 Les paiements effectués en vertu de dispositions de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles et en vertu du présent article, n'affectent pas les crédits d'heures ouvrables de maladie, de fériés, de vacances en faveur de l'employé.
- 20.5 Le policier malade qui ne peut entrer travailler doit, dans la mesure du possible, prévenir son supérieur immédiat au moins une (1) heure avant le début de son quart de travail.
- 20.6 Dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'heure à laquelle le policier s'est rapporté malade ou le plus tôt possible s'il lui est impossible de le faire dans ce délai, le policier doit informer les autorités du moment où il prévoit revenir au travail.
- 20.7 Le policier doit produire un certificat médical ou une attestation personnelle indiquant la nature de la maladie ou de l'accident pour toutes les absences de trois (3) jours et plus consécutifs.
- 20.8 Dans tous les cas, après trois (3) jours d'absence en maladie ou accident, l'Employeur peut faire examiner, à ses frais, le policier malade par un médecin de son choix, et cela aussi souvent qu'il est jugé raisonnable de le faire.

CB
AM
AR
15911
K8251

ARTICLE 21 RÉGIME DE RETRAITE

21.1 L'Employeur s'engage à maintenir le régime de retraite connu sous le nom de « Régime des rentes de la Sécurité publique des Premières Nations ».

21.2 Avant le 31 mai de chaque année, le Syndicat désigne un de ses membres qui est membre actif du RRSPPN pour assister à l'Assemblée générale annuelle.

Le policier désigné sera libéré sans perte de salaire pour assister à l'assemblée et ses frais et dépenses seront remboursés conformément à la politique de frais de déplacement administratif.

EA M 10/11
AP
KBC 57

ARTICLE 22 PRATIQUE DE TIR

22.1 Minimalement, deux (2) fois par année, le policier doit effectuer, sur ses heures régulières de travail, une pratique de tir.

Pour fins de pratique de tir, l'Employeur fournit à chaque policier le minimum de balles nécessaires aux pratiques de tir.

Ces séances de tir doivent être autorisées par le Directeur et faites en présence d'un moniteur de tir qualifié et les frais occasionnés par ces pratiques sont à la charge de l'Employeur.

EA RM
AR
BOSI

ARTICLE 24 IDENTIFICATION

24.1 L'Employeur fournit au policier un portefeuille et une plaque de service, une carte d'identification portant sa photographie et la signature du Directeur. Cette carte d'identification est renouvelée au besoin. Cette carte d'identification est et demeure la propriété de l'Employeur en tout temps.

L'Employeur fournit au policier appelé à travailler en civil une plaque d'identification du service pouvant se porter à la ceinture.

EA RM
AR.
10011
#1057

ARTICLE 25 POLICIERS POURSUIVIS DEVANT LES TRIBUNAUX

25.1 L'Employeur accorde assistance et protection à chaque policier poursuivi devant un tribunal à la suite d'un acte posé dans l'exercice de sa fonction et acquitte les frais de défense encourus par l'avocat assigné au dossier.

L'avocat assigné au dossier est choisi par le policier concerné.

À défaut d'entente sur les honoraires professionnels de l'avocat choisi par le policier, les parties conviennent de soumettre le litige, quant aux honoraires, à la procédure d'arbitrage accélérée des griefs.

25.2 Le policier reconnu coupable ou responsable d'une faute lourde ou intentionnelle ou d'une faute séparable des fonctions de policier, doit rembourser à l'Employeur l'ensemble des frais et des dépenses encourus pour sa défense ainsi que toute somme à laquelle il est condamné.

25.3 L'Employeur rembourse à un policier accusé devant un tribunal pour une plainte pénale ou criminelle reliée à l'exercice normal de ses fonctions les frais de défense encourus suite à un acquittement en vertu d'un jugement final.

25.4 Les dispositions du présent article s'appliquent aux policiers couverts par la présente convention, même après qu'ils ont quitté leur emploi, et ce, pour toute affaire survenue alors qu'ils étaient au service de l'Employeur concernant des actes posés dans l'exercice normal de leur fonction.

25.5 Pour les fins d'application du présent article, l'Employeur accorde assistance et protection à chaque policier convoqué par un coroner, un commissaire enquêteur sur les incendies, une commission d'enquête ou une personne ou un organisme exerçant des fonctions quasi-judiciaires.

SA
AR
13011
K3057

ARTICLE 26 MANUEL

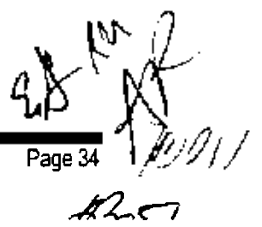
26.1 L'Employeur mettra à la disposition des policiers, les manuels ou exemplaires ainsi que les mises à jour des documents suivants :

- a) un Code criminel tenu à jour;
- b) la Loi sur la police;
- c) les règlements que les policiers sont appelés à faire respecter;
- d) le Code de sécurité routière et ses amendements (à bord de chaque auto-patrouille);
- e) le Code de procédure pénale.

Handwritten signatures and initials:
RM
AK
10011
105

ARTICLE 27 ALLOCATION POUR AUTOMOBILE

- 27.1 L'Employeur paie une allocation à tout policier qui se sert de son véhicule personnel pour les besoins du service et ceci à la demande du Directeur. Le policier est remboursé pour ses frais conformément à la Politique de frais de déplacement administrative adoptée par l'Employeur.
- 27.2 Un policier n'est pas tenu de se servir de son véhicule pour le compte de l'Employeur.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including what appears to be 'S.B.', 'M.R.', and 'A.R.' with a date '1/20/11' and other scribbles.

ARTICLE 28 REMBOURSEMENT DES FRAIS

28.1 À la condition que la dépense soit autorisée et approuvée au préalable par le Directeur et que les pièces justificatives soient produites, l'Employeur rembourse au policier tout déboursé effectué dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail et ce, conformément à la Politique de frais de déplacement administrative adoptée par l'Employeur.

28.2 **Allocation de repas**

Tout policier qui ne peut prendre sa période de repas pendant son quart de travail dû à un imprévu, une intervention non planifiée ou toute autre situation d'urgence, reçoit une allocation de repas de vingt-deux dollars (22,00 \$), le tout sera indexé au 1^{er} juillet 2023 avec le pourcentage d'augmentation prévu et par la suite, au 1^{er} juillet de chaque année.

Handwritten signatures and initials:
ed AM
AR
12/01/11
#8051

ARTICLE 29 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 29.1 Le comité de relations de travail est composé de quatre (4) personnes dont deux (2) sont nommées par l'Employeur et deux (2) par le Syndicat.
- 29.2 En janvier de chaque année, quatre (4) dates sont fixées dans l'année par le comité pour la tenue de rencontres en relation de travail. Les parties transmettent les sujets à traiter minimalement une (1) semaine avant la rencontre fixée.
- 29.3 L'objectif d'un tel comité est de permettre aux parties d'échanger sur les sujets déterminés à l'avance, sans toutefois s'y limiter. Un compte rendu de ces rencontres devra être fait et déposé à chacune des parties.

Handwritten signatures and initials:
RM
AF
M11
1057

ARTICLE 30 CONDITIONS SPÉCIALES DE TRAVAIL

- 30.1 Il est interdit à tout policier régi par la présente convention d'exercer un commerce ou d'exécuter un travail incompatible avec son statut de policier.
- 30.2 Dans les cas de fusions, annexions, échange de service, intégration, régionalisation ou autre opération similaire, l'Employeur s'engage à faire des démarches pour favoriser le maintien de tous les policiers couverts par la présente convention collective dans leur emploi avec tous leurs privilèges, avantages et droits acquis.
- 30.3 Dans l'éventualité où un policier voit son permis de conduire suspendu suite à une décision d'un tribunal ou de la Société de l'assurance-automobile du Québec pour une période maximale de douze (12) mois pour une infraction commise alors que le policier n'était pas au service de l'Employeur, l'Employeur peut lui offrir un travail qui ne nécessite pas la conduite d'un véhicule automobile. Au cas où l'Employeur n'a pas un tel travail de disponible, le policier doit utiliser les heures fériées, les heures de vacances et les heures de maladie à son crédit et ensuite il obtient un congé sans solde jusqu'au moment où il recouvre son permis de conduire. À son retour au travail, il reprend sa fonction habituelle.
- 30.4 Advenant que la prime d'assurance automobile personnelle d'un policier soit majorée en raison du fait qu'il utilise son véhicule dans le cadre de son travail pour l'Employeur, ce dernier doit rembourser au policier le montant que représente cette majoration. Le remboursement est fait sous présentation des pièces justificatives.
- 30.5 L'Employeur doit mettre à la disposition du policier un espace de stationnement pour son véhicule, le tout gratuitement.

EA RM
ATR
10/11
KROV

ARTICLE 31 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

31.1 Tous les policiers sont obligés de prendre part à tous les cours d'instruction, classes d'entraînement physique, cours ou pratiques sur le travail de policier et requalification requis par le Directeur ainsi que les lois et normes en vigueur.

En pareil cas, ces cours sont donnés sur le temps de travail du policier, à défaut de quoi il est payé au taux régulier pour y assister avec un minimum de quatre (4) heures ou versé dans une banque de temps au choix du policier.

31.2 Le Directeur affiche annuellement une copie du « Répertoire des cours » de l'École nationale de police du Québec et du Collège canadien de la police afin de permettre aux policiers d'effectuer leur choix.

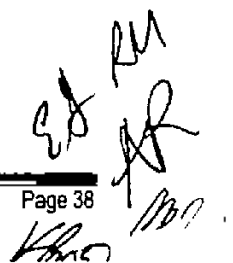
Les policiers doivent informer le Directeur de leur préférence quant au choix des cours. Le Directeur assigne les policiers au cours selon les disponibilités de l'École nationale de police du Québec, ou au Collège canadien de la police, le cas échéant, en tenant compte des besoins du service et du choix du policier dans la mesure du possible.

31.3 Sur présentation du relevé de notes, l'Employeur rembourse, sur présentation de pièces justificatives, les frais d'inscription au policier qui a suivi et réussi un cours de perfectionnement à toute institution reconnue par le ministère de l'Éducation qui offre de tels cours. Ce cours doit être relié à ses fonctions et avoir été préalablement autorisé par le Directeur.

31.4 Le policier, affecté à un cours à l'École nationale de police du Québec ou du Collège canadien de la police, voit son horaire de travail modifié pour la période de temps que dure ce cours, tout en assurant minimalement son horaire de travail.

Il est entendu que tous ces changements d'horaire doivent être convenus entre le policier et le Directeur avant le départ de celui-ci pour l'École nationale de police du Québec ou du Collège canadien de la police.

Pour toute formation à l'extérieur de la région de Sept-Îles, l'Employeur autorise la reprise du temps réel de déplacement dans les trente (30) jours suivant la fin de la formation, et ce, après entente avec le Directeur du service.



ARTICLE 32 CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, PARENTAL OU ADOPTION

- 32.1 L'Employeur accorde à tout policier qui en fait la demande, un congé maternité, paternité, parental ou adoption et cela en conformité avec le Régime québécois d'assurance parentale.
- 32.2 **Congé de maternité**
L'employée qui travaille pour l'Employeur sans interruption depuis au moins six (6) mois a droit à un congé de maternité pour une durée maximale de dix-sept (17) semaines consécutives commençant au plus tôt onze (11) semaines avant la date prévue pour l'accouchement et se terminant au plus tard dix-sept (17) semaines après la date effective de l'accouchement.
- 32.3 L'employée enceinte qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 32.4 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines avant la date de son départ.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- 32.5 Dans la mesure du possible, l'Employeur s'engage à relocaliser l'employée enceinte dont un retrait préventif a été prescrit par son médecin traitant. Durant sa relocalisation, l'employée enceinte conserve tous ses droits et privilèges de son poste d'origine.
- 32.6 Pendant la durée de son congé de maternité de dix-sept (17) semaines, l'employée enceinte bénéficie de tous les avantages de la convention collective. Notamment, l'Employeur s'engage à combler la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire brut hebdomadaire perçu au moment de son départ et des prestations brutes d'assurance-emploi et/ou du régime québécois d'assurance parentale, et ce, pour la durée desdites prestations.

L'employée enceinte s'engage à fournir à l'Employeur, et ce, sur demande, tous les documents concernant les montants des prestations qu'elle reçoit et l'Employeur se réserve le droit de vérifier, en tout temps, la validité desdits documents.
- 32.7 Au retour du congé de maternité et parental, l'employée reprend son emploi où elle était affectée à son départ.

EA RM
AR
B
K

32.8

Congé parental

- a) Tout employé qui est parent naturel ou adoptif a droit au congé parental s'il a travaillé sans interruption pendant au moins six (6) mois.
- b) L'employé qui entend prendre un congé parental en informe l'Employeur par un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines en indiquant la durée du congé qu'il entend prendre; toute modification de la durée de ce congé exige un préavis écrit dans le même délai;
- c) L'employé, mère ou père, qui prend soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté a droit à un congé parental pour une durée maximale de trente-sept (37) semaines au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour de naissance d'un nouveau-né ou le jour où l'employé commence effectivement à prendre soin de l'enfant, au choix de l'employé, ou dans le cas d'une adoption, suivant le jour où l'enfant nouvellement adopté est effectivement confié à l'employé;
- d) La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre deux (2) employés en vertu du présent article à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de leur enfant est de trente-sept (37) semaines;

32.9

Un congé sans traitement, d'une durée maximale d'une année, est accordé à l'employée en prolongation d'un congé de maternité à la condition que celle-ci en fasse la demande écrite quatre (4) semaines avant la fin de son congé de maternité.

Dans ce cas, l'employée ne bénéficie pas des dispositions de la présente convention à l'exception de :

- l'ancienneté qu'elle conserve sans toutefois continuer d'en accumuler;
- du régime d'assurance-collective et du régime de retraite si elle paie sa part et celle de l'Employeur;
- À son retour au travail, l'employée réintègre son ancien emploi avec tous les bénéfices et avantages qu'elle détenait avant son départ.


CA RM
AR
mmj
K200

ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION

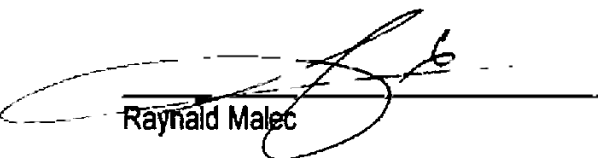
- 33.1 La présente convention collective entre en vigueur en date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 2026.
- 33.2 Seules les dispositions de l'annexe « B » sont rétroactives au 1^{er} juillet 2021.
- Cette rétroactivité est payée dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective à tous les policiers en poste en date de la signature de la convention collective.
- 33.3 Toutes les annexes font partie intégrante de la présente convention.
- 33.4 Les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou d'une sentence arbitrale en tenant lieu.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À UASHAT MAK MANI-UTENAM, CE 1^{er} JOUR DU MOIS DE Septembre 2022.

**CONSEIL DE BANDE DE
UASHAT MAK MANI-UTENAM**



Edith Gameau



Raynald Malec

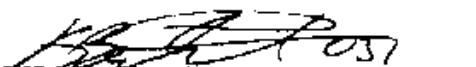
**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE – SL 5147**



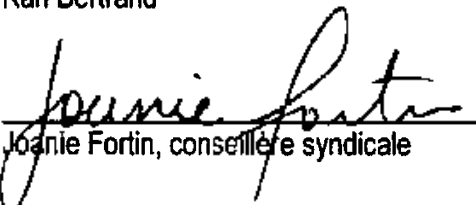
Audrey Ringuette



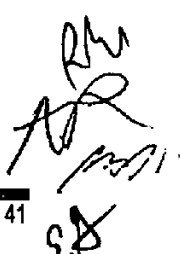
Pascal Bérubé



Karl Bertrand



Joanie Fortin, conseillère syndicale



ANNEXE A
LISTE D'ANCIENNETÉ

Policier régulier

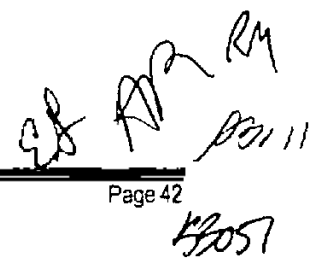
Nom, prénom	Fonction du policier	Date d'ancienneté
	Patrouilleur	15-07-1993
	Lieutenant	09-07-2001
	Lieutenant	14-02-2005
	Patrouilleur	18-05-2008
	Enquêteur	14-10-2009
	Patrouilleur	16-10-2010
	Patrouilleur	09-06-2013

Policier temporaire

Nom, prénom	Fonction du policier	Date d'ancienneté
	Patrouilleur	10-12-2018
	Patrouilleur	05-12-2019
	Patrouilleur	13-04-2020
	Patrouilleur	27-10-2021
	Patrouilleur	21-12-2021
	Patrouilleur	08-03-2022
	Patrouilleur	22-05-2022

* Assignation temporaire

** Assignation temporaire – projet spécial – Sûreté du Québec



 [Handwritten signatures and initials, including 'RM', '11', and '13051']

ANNEXE B

ÉCHELLE DE SALAIRE ET CLASSIFICATION

Classification	Échelon	Augmentation salariale au 1 ^{er} juil. 2021	Augmentation salariale au 1 ^{er} juil. 2022	Augmentation salariale au 1 ^{er} juil. 2023	Augmentation salariale au 1 ^{er} juil. 2024	Augmentation salariale au 1 ^{er} juil. 2025
		2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

Policier patrouilleur, Agent de liaison, Agent de prévention	1	25,09 \$	25,72 \$	26,36 \$	27,02 \$	27,70 \$
	2	25,84 \$	26,49 \$	27,15 \$	27,83 \$	28,53 \$
	3	26,75 \$	27,42 \$	28,10 \$	28,81 \$	29,53 \$
	4	27,82 \$	28,51 \$	29,23 \$	29,96 \$	30,71 \$
	5	29,07 \$	29,80 \$	30,54 \$	31,31 \$	32,09 \$
	6	30,52 \$	31,29 \$	32,07 \$	32,87 \$	33,69 \$
	7	32,20 \$	33,01 \$	33,83 \$	34,68 \$	35,55 \$
	8	34,14 \$	34,99 \$	35,86 \$	36,76 \$	37,68 \$

Chargé de relève	1		31,15 \$	31,93 \$	32,73 \$	33,55 \$
	2		32,71 \$	33,53 \$	34,36 \$	35,22 \$
	3		34,51 \$	35,37 \$	36,25 \$	37,16 \$
	4		36,58 \$	37,49 \$	38,43 \$	39,39 \$

Enquêteur	1	34,77 \$	35,64 \$	36,53 \$	37,44 \$	38,38 \$
	2	36,51 \$	37,42 \$	38,35 \$	39,31 \$	40,30 \$
	3	38,51 \$	39,48 \$	40,46 \$	41,48 \$	42,51 \$
	4	40,83 \$	41,85 \$	42,89 \$	43,96 \$	45,06 \$

Lieutenant	1	37,52 \$	38,45 \$	39,41 \$	40,40 \$	41,41 \$
	2	39,39 \$	40,38 \$	41,38 \$	42,42 \$	43,48 \$
	3	41,56 \$	42,60 \$	43,66 \$	44,75 \$	45,87 \$
	4	44,05 \$	45,15 \$	46,28 \$	47,44 \$	48,62 \$

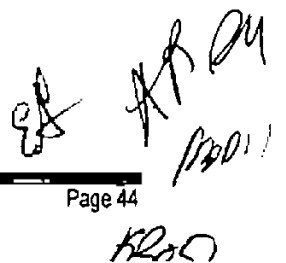
Handwritten signatures and initials:
 [Signature] [Signature] [Signature]
 HNCI

ANNEXE C

HORAIRE

		D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
ÉQUIPE		1							2							3							4							
EQUIPE "A"	1	2	H	H	1	1	1	H	H	2	2	2	H	H	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2		
	2	2	H	H	1	1	1	H	H	2	2	2	H	H	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2		
EQUIPE "B"	1	H	H	H	H	2	2	2	2	H	H	1	1	1	H	H	2	2	2	H	H	1	1	1	1	H	H	H		
	2	H	H	H	H	2	2	2	2	H	H	1	1	1	H	H	2	2	2	H	H	1	1	1	1	H	H	H		
EQUIPE "C"	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	H	H	1	1	1	H	H	2	2	2	H	H	1		
	2	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	H	H	1	1	1	H	H	2	2	2	H	H	1		
EQUIPE "D"	1	H	2	2	2	H	H	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	H	H	1	1	1	H
	2	H	2	2	2	H	H	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	H	H	1	1	1	H	

- Régime de rotation : 12 heures par relève
- Effectifs : Patrouilleurs
- Relève de nuit : 19 h à 7 h (relève 1)
- Relève de jour : 7 h à 19 h (relève 2)



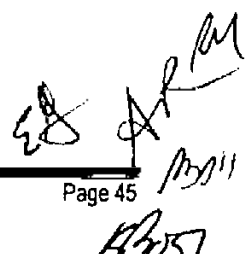
ANNEXE D
UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS

À l'embauche

- 1 arme de service .40S et « Sn Glock »
- 2 chargeurs avec balles
- 1 arme intermédiaire
- 1 carte d'identité plus plaque d'identification au service
- 1 casque de fourrure
- 1 casquette d'été
- 1 ceinture de pantalon
- 1 ceinture « Sam Brown »
- 1 chandail de laine
- 3 chemises manches courtes
- 3 chemises manches longues
- 1 couteau
- 1 couvre-veste pare-balles
- 1 débardeur de laine
- 1 dossard identifié « Police »
- 1 étui pour arme de service
- « rétention 3 »
- 1 étui à chargeur 40 mm
- 1 étui pour gants de latex
- 1 étui à menottes
- 1 étui pour mini Mag Lite
- 1 étui pour poivre de Cayenne
- 3 faux cols
- 1 paire de gants « Kevlar »
- 1 imperméable
- 1 manteau d'été
- 1 manteau d'hiver
- 1 paire de menottes
- 1 Mag-Lite
- 3 paires de pantalons d'été
- 3 paires de pantalons d'hiver
- 1 poivre de Cayenne
- 1 porte-clefs
- 1 porte-documents en aluminium
- 1 porte-micro
- 1 serrure d'arme à feu
- 1 veste pare-balles
- 6 t-shirts noirs
- 3 paires de bas d'hiver
- 3 paires de bas d'été
- 1 paire de bottines ou souliers (au choix du policier)
- 1 paire de bottes d'hiver style « Rocky Mountain)

À tous les ans

- 3 chemises manches courtes
- 3 chemises manches longues
- 3 paires de pantalons d'été
- 3 paires de pantalons d'hiver
- 6 T-shirts noirs
- 3 paires de bas d'hiver
- 3 paires de bas d'été



ANNEXE D (Suite)

UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS

À tous les deux (2) ans

- 1 chandail de laine
- 1 paire de bottes
- 1 paire de souliers
- 1 veste d'hiver
- 1 veste d'été

Équipement pour chaque véhicule de patrouille

- 1 trousse de premiers soins recommandée pour les véhicules de police
- 1 extincteur A.B.C.
- 20 fusées de Bengale
- 1 mini CSR dans chaque véhicule
- 1 pelle
- 1 ruban à mesurer
- 5 couvertures d'urgence
- 1 rouleau de périmètre
- 1 bouée de sauvetage avec corde
- 1 grappin (neige-glace)

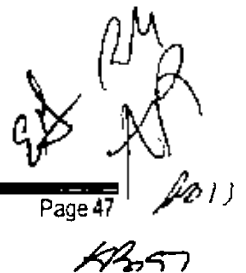
es ARM
1991
KRM 7

ANNEXE E

RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE (REER) POUR SALARIÉ TEMPORAIRE

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. À la signature de la convention collective, l'Employeur s'engage à collaborer avec le Syndicat pour permettre aux personnes salariées temporaires qui le désirent d'investir dans un régime enregistré d'épargne retraite (REER).
2. L'Employeur accepte de verser pour et au nom de chaque salarié temporaire souscrivant à un REER un montant, au 1^{er} juillet 2022, équivalent à trois pour cent (3 %) du salaire de chaque salarié temporaire par année, conditionnel à ce que ledit salarié contribue pour un minimum de trois pour cent (3 %) de son salaire.
3. La contribution payée par l'Employeur augmentera de la manière suivante :
 - * Au 1^{er} juillet 2022 3 %.
 - * Au 1^{er} juillet 2024 4 %.
 - * Au 1^{er} juillet 2025 5 %.



L.E. 1 – PROBLÉMATIQUES LIÉES AUX ENQUÊTEURS

Dans les trente (30) jours de la signature de la nouvelle convention collective, les parties s'entendent pour se rencontrer afin de discuter des problématiques liées au travail des enquêteurs notamment à l'organisation du travail et à la possibilité d'instaurer une prime d'inconvénient, pour tenter d'en venir à une entente satisfaisante pour les deux parties.

ed RM
AR
15011
BOST

L.E. 2 – TEMPS DE GARDE POUR LES ENQUÊTEURS

Pendant la durée de la convention collective, lorsque les effectifs du service le permettront, les parties s'entendent pour se rencontrer afin de discuter de la possibilité de la mise en place d'une garde pour les enquêteurs, satisfaisante pour les deux parties.

ER RM
AR
1311
K9051

L.E. 3 – RENCONTRE SUR LA QUESTION DES PERMANENCES

Pendant la durée de la convention collective, lors des rencontres en comité de relation de travail, il y aura au moins une fois par an à l'ordre du jour un point sur la question des permanences. Les parties conviennent, dans la mesure du possible, que le nombre minimum de patrouilleurs permanents serait de huit (8).

Handwritten signatures and initials: "RM", "AP", "1301", and "KBSI".

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE

LE CONSEIL DE BANDE DE UASHAT MAK MANI-UTENAM
(ci-après appelée : l'Employeur)

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 5147
(ci-après appelé : le Syndicat)

Objet : Horaire des patrouilleurs – Annexe C de la convention collective

CONSIDÉRANT que les parties désirent modifier l'horaire de travail des patrouilleurs prévu à l'annexe C de la convention collective actuellement en vigueur;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'annexe C de la convention collective est modifiée pour introduire un horaire 7/7, pour se lire comme ceci :

SEMAINE	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M
ÉQUIPE "A"	1							2 CONGÉ							3							4 CONGÉ						
ÉQUIPE "B"	1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H
ÉQUIPE "C"	CONGÉ							CONGÉ							CONGÉ							CONGÉ						
ÉQUIPE "D"	H	H	H	H	H	H	H	1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	2	2	2
	2	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	1	1	1	1	1	1	1	H	H	H	H	H	H	H	
	CONGÉ							CONGÉ							CONGÉ							CONGÉ						
	H	H	H	H	H	H	H	2	2	2	2	2	2	H	H	H	H	H	H	1	1	1	1	1	1	1		

Légende :

H : Congé

- Régime de rotation : 12 heures par relève
- Effectifs : Patrouilleurs
- Relève de nuit : 19 h à 7 h (relève 1)
- Relève de jour : 7 h à 19 h (relève 2)

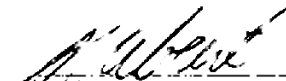
2. La présente entente entre en vigueur dès sa signature et sera intégrée à la convention collective lors de son prochain renouvellement.

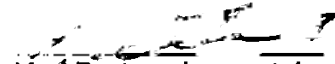
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le ____ jour du mois de mai 2024, à Sept-Îles.

**LE CONSEIL DE BANDE
DE UASHAT MAK MANI-UTENAM**


Carl Jourdain, directeur

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 5147**


Jimmy Vibert, vice-président
SCFP – section locale 5147


Karl Bertrand, agent de griefs
SCFP – section locale 5147

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE

LE CONSEIL DE BANDE DE UASHAT MAK MANI-UTENAM
(ci-après appelée : l'Employeur)

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 5147
(ci-après appelé : le Syndicat)

Objet : Nouvelle garde d'enquête / Projet pilote

ATTENDU le besoin et la volonté de l'Employeur de mettre en place un projet pilote pour établir une garde d'enquête sur base volontaire pour le soutien des équipes de patrouille;

ATTENDU que les parties se sont entendues quant aux conditions rattachées à cette garde d'enquête;

ATTENDU la convention collective actuellement en vigueur;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le présent projet pilote est mis en place pour une période de trois (3) mois;
2. Quinze (15) jours avant la fin du projet pilote, les parties verront à se rencontrer pour discuter de la possibilité de prolonger le projet pilote pour une durée supplémentaire de trois (3) mois. Par la suite, les parties pourront convenir de prolonger la durée du projet pilote par période de trois (3) mois;
3. Une des parties peut mettre fin à la présente entente en avisant l'autre partie par écrit au moins quinze (15) jours avant la fin du projet pilote;
4. Les modalités suivantes s'appliquent :

- La période de garde sera du lundi 0h00 au dimanche à minuit;
 - La prime pour la garde est une indemnité égale à une heure à taux régulier pour six (6) heures de garde (1/6) ;
 - L'enquêteur désireux de se déclarer disponible pour effectuer de la garde d'enquête inscrit son nom sur le calendrier, conformément à la procédure mise en place par les parties;
 - L'enquêteur rémunéré de garde doit impérativement être sobre et disposé à être au travail quarante-cinq (45) minutes après l'appel du lieutenant;
5. Le lieutenant est la personne autorisée à faire un rappel au travail d'un enquêteur de garde;
 6. L'Employeur fournit le véhicule de fonction et un petit coffre-fort pour amener l'arme de service à domicile;
 7. L'enquêteur de garde doit s'assurer qu'il a, à sa disposition, l'équipement nécessaire pour faire une scène et prendre des déclarations;
 8. L'enquêteur de garde qui est rappelé au travail est rémunéré conformément à la convention collective pour un rappel au travail (article 6.4);
 9. La présente entente entre en vigueur à sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 22 jour du mois de mai 2024, à Sept-Îles.

**LE CONSEIL DE BANDE
DE UASHAT MAK MANI-UTENAM**

ADJ Carl Jourdain 068
Carl Jourdain, directeur

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 5147**

Karl Bertrand
Karl Bertrand, agent de griefs
SCFP – section locale 5147

Charlaine Sirois
Charlaine Sirois, conseillère syndicale
SCFP – Côte-Nord

2024-06-04

RÈGLEMENT DE GRIEF

INTERVENU

ENTRE

LE CONSEIL DE BANDE DE UASHAT MAK MANI-UTENAM
(ci-après appelée : l'Employeur)

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 5147
(ci-après appelé : le Syndicat)

Objet : Règlement – Grief 2024-02

ATTENDU QUE L'Employeur a créé un nouveau poste d'agent sociocommunitaire;

ATTENDU QUE le Syndicat a déposé le grief numéro 2024-02 et que l'Employeur accueille celui-ci;

ATTENDU QUE les parties sont d'accord à l'effet que le poste d'agent sociocommunitaire est de même nature que le poste d'agent de prévention;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le nouveau poste d'agent sociocommunitaire fait partie de l'unité d'accréditation de la section locale 5147 du SFCP;
2. Toutes les conditions de travail du poste d'agent sociocommunitaire sont les mêmes que le poste d'agent de prévention apparaissant dans la convention collective actuellement en vigueur;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 22 jour du mois de mai 2024, à Sept-Îles.

LE CONSEIL DE BANDE
DE UASHAT MAK MANI-UTENAM

SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 5147

ADJ Carl Jourdain 068
Carl Jourdain, directeur

[Signature]
Karl Bertrand, agent de griefs
SCFP – section locale 5147

[Signature]
Charlaine Sirois, conseillère syndicale
SCFP – Côte-Nord

2024-06-04