

Ententes de principe

présentées aux assembles générales locales



Novembre 2020

Aux membres d'UCCO-SACC-CSN,

Nous sommes heureux de vous présenter les ententes de principes que nous avons conclues au mois d'octobre avec le Conseil du Trésor, pour notre convention collective, et le SCC, pour notre entente globale. Depuis le dépôt de notre projet de négociation le 25 mars 2019, nous avons dû surmonter plusieurs obstacles : une pause de trois mois causée par les élections fédérales, un confinement de trois mois causé par la pandémie de la COVID-19, sans parler des nombreux changements de porte-parole patronal. Six depuis 2019, dont trois seulement depuis la reprise de nos travaux à la fin juin 2020. Le dernier en lice est arrivé à la table de négociation pour nos séances du mois d'août.

Lors de cette ronde de négociation, tant le Conseil du Trésor que le SCC ont présenté une trentaine de demandes visant à réduire nos conditions de travail. D'ailleurs, nous vous remercions pour votre mobilisation, car elle a fait reculer l'employeur. Voici les principales attaques auxquelles nous avons eues à faire face aux deux tables de négociation.

L'employeur voulait :

1. abolir certains de nos horaires;
2. prolonger le délai des mesures disciplinaires lorsqu'un membre est en congé;
3. éliminer les heures de remplacement sur les jours fériés désignés payés;
4. réduire le nombre de réunions des comités mixtes de relations de travail paritaires aux niveaux national et régional;
5. enlever le droit aux dirigeants syndicaux de mener leurs enquêtes en matière de SST;
6. éliminer les comités exécutifs locaux dans les établissements regroupés;
7. modifier, après 130 jours, le congé pour accident du travail en prestations de la CNESST, indépendamment du programme de retour au travail;
8. modifier l'annexe D - Escorter des détenus;
9. modifier nos droits relativement à l'indemnité de rappel au travail;
10. signer une entente collective de trois ans.

Nous avons collectivement choisi, pour cette ronde de négociation, de faire une négociation ciblée afin de négocier des améliorations qui vont bénéficier, à court ou à moyen terme, le plus grand nombre de membres possible. Au cours de cette ronde, nous avons dû combattre le pattern que le Conseil du Trésor a négocié avec les autres syndicats de la fonction publique fédérale. Le résultat devant vous est celui de 25 jours de négociation avec le Conseil du Trésor et de neuf rencontres avec le SCC.

NE PAS DISTRIBUER

Lors de la présentation, vous constaterez que nous avons :

- négocié des clauses qui vont améliorer la conciliation travail-famille ;
- obtenu des changements significatifs sur le processus de mesures disciplinaires ;
- obtenu une convention collective de 4 ans ; et
- amélioré, de façon substantielle, notre régime de vacances. Nous avons maintenant un des meilleurs régimes de vacances de la fonction publique fédérale, en plus d'obtenir de raisonnables augmentations de salaire.

Ces ententes de principe ne sont pas présentées aujourd'hui, devant vous, de façon triomphaliste, mais bien de façon réaliste. Votre comité de négociation croit que ces ententes sont certainement justes et équitables, vu le contexte d'incertitude politique que nous vivons présentement. En juin dernier, votre comité de négociation a analysé la situation et conclut que nous devons négocier durant l'été et faire tous les efforts nécessaires pour conclure un règlement avant l'arrivée d'une deuxième vague de COVID-19, d'un renversement de gouvernement et, surtout, avant le dépôt du prochain budget fédéral.

Dans ce contexte, votre comité de négociation vous recommande de voter pour adopter ces ententes de principe.

Bon débat !

Plus forts ensemble,



Jeff Wilkins
Président national

NE PAS DISTRIBUER

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 2 : interprétation et définitions

y. Agent de formation du personnel correctionnel (CX-03)

Références au directeur de l'établissement:

En ce qui concerne les agents de formation du personnel correctionnel (CX-03), les références au « directeur de l'établissement » de la présente convention sont lues en tant que directeur de l'apprentissage et du perfectionnement.

Références à établissement :

En ce qui concerne les agents de formation du personnel correctionnel (CX-03), les références à « établissement » dans la présente convention sont lues comme Académie, Centre ou Site de Formation.

Article 11 : information

11.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la convention collective sous forme de livret et s'efforce de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.

11.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e-s un exemplaire de la convention collective sous forme de livret **sur demande** et s'efforce de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.

Article 17 : mesures disciplinaires

NOUVEAU

17.10 Lorsqu'un employé est suspendu de ses fonctions conformément au paragraphe 17.01, la durée de cette suspension doit être exprimée en heures.

Article 21 : durée du travail et heures supplémentaires

21.03

d. Un-e employé-e dont le quart normalement prévu est modifié, tel que prévu au sous-alinéa 21.02b) (ii), sans un avis préalable de quarante-huit (48) heures est compensé à tarif et trois-quarts (1 3/4) pour le premier (1er) quart de travail complet travaillé dans le cadre du nouvel horaire.

21.03

d. Un-e employé-e dont le quart normalement prévu est modifié, tel que prévu au sous-alinéa 21.02b) (ii), sans un avis préalable de **quatre-vingt-seize (96)** ~~quarante-huit (48)~~ heures est compensé à tarif et trois-quarts (1 3/4) pour le premier (1er) quart de travail complet travaillé dans le cadre du

NE PAS DISTRIBUER

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

Les quarts ultérieurs dans le cadre du nouvel horaire doivent être rémunérés à tarif normal.

21.07 Sous réserve des cas d'urgence qui peuvent survenir dans un pénitencier, l'Employeur :

- a. accorde à l'agent correctionnel une période de trente (30) minutes payée à l'extérieur de son poste de travail pour prendre son repas à l'intérieur de la réserve au cours de chaque période complète de huit (8) heures,
- et
- b. nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, un agent correctionnel peut exceptionnellement être obligé de prendre son repas à son poste de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.
- c. Lorsque l'Employeur ne peut pas accorder à l'employé-e une pause-repas ce dernier touche, en remplacement, une demi-heure (1/2) de rémunération à tarif et trois-quarts (1 3/4).

21.10 Répartition des heures supplémentaires

L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :

- a. répartir les heures supplémentaires de travail sur une base équitable parmi les employé-e-s qualifiés facilement disponibles,
- b. attribuer du travail en temps supplémentaire aux employé-e-s faisant partie du même groupe et niveau par rapport au poste à combler, par exemple, agent correctionnel 1 (CX-1) à agent correctionnel 1 (CX-1), agent correctionnel 2 (CX-2) à agent correctionnel 2 (CX-2), etc.

ENTENTE DE PRINCIPE

nouvel horaire. Les quarts ultérieurs dans le cadre du nouvel horaire doivent être rémunérés à tarif normal.

21.07 Sous réserve des cas d'urgence qui peuvent survenir dans un pénitencier, l'Employeur :

- a. accorde à l'agent correctionnel une période de trente (30) minutes payée à l'extérieur de son poste de travail pour prendre ~~son~~ **une pause**-repas à l'intérieur de la réserve au cours de chaque période complète de huit (8) heures,
- et
- b. nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, un agent correctionnel peut exceptionnellement être obligé de prendre ~~son~~ **sa pause**-repas à son poste de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.
- c. Lorsque l'Employeur ne peut pas accorder à l'employé-e une pause-repas ce dernier touche, en remplacement, une demi-heure (1/2) de rémunération à tarif et trois-quarts (1 3/4).

21.10 Répartition des heures supplémentaires

L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :

- a. répartir les heures supplémentaires de travail sur une base équitable parmi les employé-e-s qualifiés facilement disponibles,
- b. attribuer du travail en temps supplémentaire aux employé-e-s faisant partie du même groupe et niveau par rapport au poste à combler, par exemple, agent correctionnel 1 (CX-1) à agent correctionnel 1 (CX-1), agent correctionnel 2 (CX-2) à agent correctionnel 2 (CX-2), **agent de formation du personnel (CX-3) à agent de formation du personnel (CX-3)**, etc.

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

Cependant, il est possible pour une section locale de convenir par entente écrite avec le directeur de l'établissement d'une méthode différente en ce qui a trait à l'attribution du temps supplémentaire.
et

- c. donner aux employé-e-s, qui sont obligés de travailler des heures supplémentaires, un préavis suffisant de cette obligation.

21.14 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensatoire payé

- a. Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en argent sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b. Le congé compensatoire est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- c. Le congé compensatoire payé qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.

ENTENTE DE PRINCIPE

Cependant, il est possible pour une section locale de convenir par entente écrite avec le directeur de l'établissement d'une méthode différente en ce qui a trait à l'attribution du temps supplémentaire.
et

- c. donner aux employé-e-s, qui sont obligés de travailler des heures supplémentaires, un préavis suffisant de cette obligation.

21.14 Rémunération ~~en argent~~ ou sous forme de paiement ou de congé compensatoire payé

- a. Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération **sous forme de paiement** ~~en argent~~ sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b. Le congé compensatoire est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- c. Le congé compensatoire payé qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé ~~en argent~~ au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 29 : congé annuel payé

Acquisition des crédits de congé annuel

29.02 L'employé-e qui a touché au moins quatre-vingt (80) heures de rémunération au cours d'un mois civil d'une année de congé acquiert des crédits de congé annuel aux taux suivants, à condition qu'il n'ait pas acquis de crédits dans une autre unité de négociation pendant le même mois :

- a. dix (10) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
- b. treize virgule trois trois quatre (13,334) heures à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
- c. quatorze virgule six six sept (14,667) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;
- d. quinze virgule trois trois quatre (15,334) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;
- e. seize virgule six six sept (16,667) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
- f. dix-huit virgule six six sept (18,667) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;
- g. vingt (20) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service;

Acquisition des crédits de congé annuel

29.02 L'employé-e qui a touché au moins quatre-vingt (80) heures de rémunération au cours d'un mois civil d'une année de congé acquiert des crédits de congé annuel aux taux suivants, à condition qu'il n'ait pas acquis de crédits dans une autre unité de négociation pendant le même mois :

- a. dix (10) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
- b. treize virgule trois trois quatre (13,334) heures à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
- c. quatorze ~~virgule six six sept~~ (14,667) heures à partir du mois où survient son **quinzième** ~~seizième~~ (15) ~~16e~~ anniversaire de service;
- d. quinze virgule trois trois quatre (15,334) heures à partir du mois où survient son **seizième** ~~dix-septième~~ (16) ~~17e~~ anniversaire de service;
- e. seize virgule six six sept (16,667) heures à partir du mois où survient son **dix-septième** ~~dix-huitième~~ (17) ~~18e~~ anniversaire de service;
- f. ~~dix huit virgule six six sept~~ (18,667) heures à partir du ~~mois où survient son vingt septième~~ (27e) ~~anniversaire de service;~~
- f. vingt (20) heures à partir du mois où survient son **vingt-cinquième** ~~vingt huitième~~ (25) ~~28e~~ anniversaire de service;

NE PAS DISTRIBUER

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 29 : congé annuel payé

Report des congés annuels

29.13 Lorsqu'un-e employé-e demande au moins quatre-vingt (80) heures de congé annuel conformément au paragraphe 29.07, la fraction non utilisée du solde de congé annuel doit être :

**

- a. à la demande de l'employé-e et d'un commun accord entre l'employé-e et l'Employeur, payée à l'employé-e en argent au taux de rémunération de l'employé-e au 1er décembre de l'année financière en cours. S'il n'est pas possible pour l'Employeur de satisfaire à toutes les demandes d'employés en vertu du présent paragraphe, les demandes des employés ayant le plus d'ancienneté comme agent correctionnel seront accordées en premier. Ces demandes doivent être soumises avant le 1er décembre, ou
- b. d'un commun accord entre l'employé-e et l'Employeur, reportée à l'année de congé suivante, en autant que l'employé-e avise l'Employeur de son choix avant le 1er décembre. Le report des congés au-delà d'une (1) année s'effectue par accord commun; cependant, l'accumulation totale ne peut en aucun cas dépasser deux cent quarante (240) heures.

Report des congés annuels

~~**29.13** Lorsqu'un-e employé-e demande au moins quatre-vingt (80) heures de congé annuel conformément au paragraphe 29.07, la fraction non utilisée du solde de congé annuel doit être : (intégré à 29.13 c)~~

**

- a. **Lorsque les nécessités du service empêchent l'employé-e de prendre tous les congés annuels portés à son crédit, la fraction non utilisée de son congé annuel est reportée à l'année de congé suivante,**
~~à la demande de l'employé e et d'un commun accord entre l'employé e et l'Employeur, payée à l'employé e en argent au taux de rémunération de l'employé e au 1er décembre de l'année financière en cours. S'il n'est pas possible pour l'Employeur de satisfaire à toutes les demandes d'employés en vertu du présent paragraphe, les demandes des employés ayant le plus d'ancienneté comme agent correctionnel seront accordées en premier. Ces demandes doivent être soumises avant le 1er décembre,~~
ou
- b. **tous les crédits de congé annuels en sus de deux cent quarante (240) heures le 31 mars seront automatiquement payés au taux de rémunération de l'employé-e au 1er décembre de l'année financière en cours.**
~~b. d'un commun accord entre l'employé e et l'Employeur, reportée à l'année de congé suivante, en autant que l'employé e avise l'Employeur de son choix avant le 1er décembre. Le report des congés au-delà d'une (1) année s'effectue par accord commun;~~

NE PAS DISTRIBUER

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 29 : congé annuel payé

29.14

- a. Lorsque les nécessités du service empêchent l'employé-e de prendre tous les congés annuels portés à son crédit, la fraction non utilisée de son congé annuel est reportée à l'année de congé suivante,

~~cependant, l'accumulation totale ne peut en aucun cas dépasser deux cent quarante (240) heures.~~

- c. Lorsqu'un employé demande au moins quatre-vingts heures (80) de congé annuel conformément au paragraphe 29.07, **l'employé-e peut demander le paiement de toute la fraction non utilisée du solde de congé annuel qui serait normalement reporté, selon l'alinéa 29.13(a) doit être à condition que ces demandes soient soumises avant le 1^{er} décembre.**
- i. **D'un commun accord entre l'employé-e et l'employeur, à la demande de l'employé-e d'un commun accord entre l'employé-e et l'employeur, ces congés annuels seront payés** payée à l'employé-e en argent au taux de rémunération de l'employé-e au 1^{er} décembre de l'année financière en cours.
- ou**
- ii. S'il n'est pas possible pour l'Employeur de satisfaire à toutes les demandes d'employés en vertu du présent paragraphe, les demandes des employés ayant le plus d'ancienneté comme agent correctionnel seront accordés en premier. ~~Ces demandes doivent être soumises avant le 1^{er} décembre,~~

29.14

- ~~a. Lorsque les nécessités du service empêchent l'employé-e de prendre tous les congés annuels portés à son crédit, la fraction non utilisée de son congé annuel est reportée à l'année de congé suivante, (intégré à 29.13 a.)~~

NE PAS DISTRIBUER

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 29 : congé annuel payé

- b. tous les crédits de congé annuels en sus de deux cent quarante (240) heures le 31 mars seront automatiquement payés au taux de rémunération de l'employé-e au 1er décembre de l'année financière en cours.

- b. ~~tous les crédits de congé annuels en sus de deux cent quarante (240) heures le 31 mars seront automatiquement payés au taux de rémunération de l'employé-e au 1er décembre de l'année financière en cours.~~
(intégré à 29.13 b.)

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 30 : Autre congés payés ou non payés

30.03 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
 - iii. signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
 - iii. signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 30 : Autre congés payés ou non payés

30.03 Indemnité de maternité

- B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
- C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\frac{\text{(indemnité reçue)} \quad X \quad \text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est

consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

- B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
- C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\frac{\text{(indemnité reçue)} \quad X \quad \text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 30 : Autre congés payés ou non payés

30.03 Indemnité de maternité

réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

réengagée **au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A)**, dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

NE PAS DISTRIBUER

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 30 : Autre congés payés ou non payés

30.03 Indemnité de maternité

- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période, et
- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 30.03c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des

- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité ~~grossesse~~ de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période, et
- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~pour chaque semaine~~, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 30.03c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des

NE PAS DISTRIBUER

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 30 : Autre congés payés ou non payés

30.03 Indemnité de maternité

- | | |
|--|---|
| <p>prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.</p> <p>e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.</p> <p>f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :</p> <ol style="list-style-type: none">dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période. <p>g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux, auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.</p> | <p>prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.</p> <p>e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale <u>du</u> au Québec.</p> <p>f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :</p> <ol style="list-style-type: none">dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période. <p>g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux, auquel l'employée a</p> |
|--|---|

NE PAS DISTRIBUER

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 30 : Autre congés payés ou non payés

30.03 Indemnité de maternité

- h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

- h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 30 : Autre congés payés ou non payés

30.05 Congé parental non payé

30.05 Congé parental non payé

- a. L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

30.05 Congé parental non payé

- a. L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **soit :**
- i.** une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines **(l'option standard),**
 - ou**
 - ii.** **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée)**
- commençant** ~~qui commencent~~ le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **soit :**
- i.** une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines **(l'option standard),**
 - ou**
 - ii.** **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée)**

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 30 : Autre congés payés ou non payés

30.05 Congé parental non payé

- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
- i. si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée, ou
 - ii. si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e. L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

- commençant ~~qui suivent~~ le jour où l'enfant lui est confié.
- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
- i. si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée, ou
 - ii. si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e. L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 30 : Autre congés payés ou non payés

30.05 Congé parental non payé

- f. L'Employeur peut :
- i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - ii. accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

- f. L'Employeur peut :
- i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - ii. accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 30 : Autre congés payés ou non payés

30.06 Indemnité parentale

30.06 Indemnité parentale

- a. L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un

30.06 Indemnité parentale

En vertu du régime d'assurance-emploi (AE), une prestation parentale est payable selon deux options :

- Option 1 : prestations parentales standard, alinéas 30.06 (c) à (k)
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 30.06 (l) à (t).0

Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1 : prestations parentales standard.

Administration de l'indemnité parentale

- a. L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) **ou l) à r)**, pourvu qu'il :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à

NE PAS DISTRIBUER

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 30 : Autre congés payés ou non payés

30.06 Indemnité parentale

- emploi assurable auprès de l'Employeur,
et
iii. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il s'engage :
- A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 30.03a)(iii)(B), le cas échéant;

- l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
et
iii. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il s'engage :
- A. à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, VI ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques**, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale **standard**, en plus de la période mentionnée à la division 30.03a)(iii)(B), le cas échéant.; **Lorsque l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la division (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60%) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à la division 30.03 a) (iii) (B), le cas échéant;**

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 30 : Autre congés payés ou non payés

30.06 Indemnité parentale

C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\frac{\text{(indemnité reçue)} \quad X \quad \text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de

C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\frac{\text{(indemnité reçue)} \quad X \quad \text{(période non travaillée, telle que précisée en B, après son retour au travail)}}{\text{(Période totale à travailler précisée en B)}}$$

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé **au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la division (A)**, ~~dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral dans~~

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 30 : Autre congés payés ou non payés

30.06 Indemnité parentale

rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - i. dans le cas de l'employé assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime

les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

Option 1 – Indemnité parentale standard

- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - i. dans le cas de l'employé **en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 30.05 a) (i) et b) (i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui** est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, ~~pour chaque semaine du~~ **le** délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime

NE PAS DISTRIBUER

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 30 : Autre congés payés ou non payés

30.06 Indemnité parentale

- québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et

- québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales **ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiaire des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés** qui par la suite est toujours en congé parental non payé, **cet employé** elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période **de pouvant aller jusqu'à** deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
- et

NE PAS DISTRIBUER

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 30 : Autre congés payés ou non payés

30.06 Indemnité parentale

- iv. dans le cas d'un employé-é ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, il/elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 30.03c)iii) pour le même enfant.

- iv. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période ;
- v. dans le cas d'un employé-é ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, il/elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~pour chaque semaine~~, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 30.03c)iii) pour le même enfant.
- vi. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 30 : Autre congés payés ou non payés

30.06 Indemnité parentale

- d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 30.06c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- f. taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux

une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins tout autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux sous-alinéas 30.03 c) (iii) et 30.06 c) (v) pour le même enfant.

- d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 30.06c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale **du** au Québec.
- f. **Le** taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 30 : Autre congés payés ou non payés

30.06 Indemnité parentale

obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- i. Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.
- k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- i. Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.
- k. Le maximum payable **des indemnités combinées, partagées,** ~~pour une combinaison d'indemnité~~ de maternité et parentales **standard** ne dépassera pas **cinquante-sept (57)** ~~cinquante-deux (52)~~ semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE**ENTENTE DE PRINCIPE****Article 30 : Autre congés payés ou non payés****30.06 Indemnité parentale****Option 2 – Indemnité parentale prolongée :**

- I. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
 - i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 30.05 a) (ii) et b) (ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

NE PAS DISTRIBUER

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 30 : Autre congés payés ou non payés

30.06 Indemnité parentale

- iii. lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 30.03 c) (iii) pour le même enfant ;
- iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 30.03 c) (iii) pour le même enfant.
- m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 30.06 l) (i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections

NE PAS DISTRIBUER

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 30 : Autre congés payés ou non payés

30.06 Indemnité parentale

seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

- n. L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionnée au sous-alinéa l) est :
 - i. Dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début de son congé parental non payé;
 - ii. Dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédent le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à temps plein et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à temps plein pendant cette période.
- p. Le taux de rémunération hebdomadaire à l'alinéa l) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q. Nonobstant l'alinéa p), et sous réserve du sous alinéa o) (ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation

NE PAS DISTRIBUER

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE**ENTENTE DE PRINCIPE****Article 30 : Autre congés payés ou non payés*****30.06 Indemnité parentale***

intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.

- r. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé-e ou de l'indemnité de départ.
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 34 : horaire de travail modifié

3. Champ d'application particulier

Pour plus de précision, les dispositions suivantes sont appliquées comme suit :

[...]

Heures de congé en remplacement de jours fériés désignés payés

- a. L'employé-e est admissible aux heures de remplacement mais n'est pas admissible aux jours fériés désignés payés. L'employé-e acquiert plutôt des heures de remplacement calculées au taux de huit virgule cinq (8,5) heures pour chaque jour férié désigné payé mentionné au paragraphe 26.01. L'employé e absent en congé non payé pour la journée entière le jour de travail qui précède ainsi que le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à huit virgule cinq (8,5) heures de remplacement pour le jour férié, sauf s'il bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires du Syndicat;
- b. Le 1er janvier de chaque année, un-e employé-e a droit à des crédits de congé équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année calendrier en cours totalisant quatre-vingt-treize virgule cinq (93,5) heures de congé en remplacement (« heures de remplacement ») de jours fériés désignés payés. Dans le cas où un congé national est proclamé selon l'alinéa 26.01), ces crédits sont majorés de huit virgule cinq (8,5) heures;
- c. Un employé-e dont les heures de travail sont mises à l'horaire après le 1er janvier a droit à des crédits d'heures (« heures de remplacement ») équivalant au nombre de

3. Champ d'application particulier

Pour plus de précision, les dispositions suivantes sont appliquées comme suit :

[...]

Heures de congé en remplacement de jours fériés désignés payés

- a. L'employé-e est admissible aux heures de remplacement mais n'est pas admissible aux jours fériés désignés payés. L'employé-e acquiert plutôt des heures de remplacement calculées au taux de huit virgule cinq (8,5) heures pour chaque jour férié désigné payé mentionné au paragraphe 26.01. L'employé e absent en congé non payé pour la journée entière le jour de travail qui précède ainsi que le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à huit virgule cinq (8,5) heures de remplacement pour le jour férié, sauf s'il bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires du Syndicat;
- b. Le 1er janvier de chaque année, un-e employé-e a droit à des crédits de congé équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année calendrier en cours totalisant quatre-vingt-treize virgule cinq (93,5) heures de congé en remplacement (« heures de remplacement ») de jours fériés désignés payés. Dans le cas où un congé national est proclamé selon l'alinéa 26.01), ces crédits sont majorés de huit virgule cinq (8,5) heures;
- c. Un employé-e dont les heures de travail sont mises à l'horaire après le 1er janvier a droit à des crédits d'heures (« heures de remplacement ») équivalant au

NE PAS DISTRIBUER

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 34 : horaire de travail modifié

jours fériés désignés payés restant qui peuvent être gagnés dans l'année calendrier en cours multiplié par huit virgule cinq (8,5);

- d. Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour accorder des heures de remplacement au moment choisi par l'employé-e si celui-ci donne un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures;

- e. Au 31 décembre, le solde des heures de congé en remplacement est remboursé à l'employé-e au taux d'un virgule cinq (1,5) multiplié par le taux de rémunération horaire à tarif normal du poste d'attache de l'employé-e en vigueur le 31 décembre;

- f. Toute heure de remplacement non acquise utilisée ou payée en vertu des dispositions du présent paragraphe fera l'objet d'un recouvrement.

nombre de jours fériés désignés payés restant qui peuvent être gagnés dans l'année calendrier en cours multiplié par huit virgule cinq (8,5);

- d. Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour accorder des heures de remplacement au moment choisi par l'employé-e si celui-ci donne un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures;

- e. Peu importe le jour férié désigné payé, les employé-e-s doivent épuiser leurs crédits d'heures de remplacement avant d'utiliser le congé payé pour obligations familiales ou le congé de maladie.**

- ef.** Au 31 décembre, le solde des heures de congé en remplacement est remboursé à l'employé-e au taux d'un virgule cinq (1,5) multiplié par le taux de rémunération horaire à tarif normal du poste d'attache de l'employé-e en vigueur le 31 décembre;

- fg.** Toute heure de remplacement non acquise utilisée ou payée en vertu des dispositions du présent paragraphe fera l'objet d'un recouvrement.

CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

Article 43 : indemnité et primes

43.03 Indemnité d'habillement

**

- a. Les employé-e-s agents correctionnels I (CX 1) et agents correctionnels II (CX 2), incluant les employées enceintes, qui ne sont pas tenus de porter régulièrement un uniforme au cours de l'exercice de leurs fonctions d'agent correctionnel ou lorsque la durée d'une mesure d'adaptation officielle donnerait lieu à une attente raisonnable de dommage similaire aux vêtements civils reçoivent une indemnité d'habillement annuelle de six cents dollars (600 \$). Cette indemnité est versée une fois par exercice financier au plus tard le 31 mars de chaque année. L'indemnité maximum payée par exercice financier est de six cents dollars (600 \$).

43.06 Indemnité d'agent correctionnel

Les employé-e-s qui sont admissibles à l'indemnité de facteur pénologique ou à l'indemnité pour la surveillance des délinquants ne sont pas visés par le présent article.

L'Employeur offrira une indemnité aux titulaires des postes classifiés CX qui exercent les fonctions du groupe Services correctionnels à partir du 1 juin 2013.

- a. L'indemnité d'agent correctionnel est utilisée pour reconnaître les conditions de travail du travail d'agent correctionnel et accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste qui, en raison de fonctions exercées, assume les responsabilités associées au Groupe Services correctionnels.
- b. La valeur de l'indemnité d'agent correctionnel est de mille sept cent cinquante dollars (1 750 \$) par année. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles

43.03 Indemnité d'habillement

**

Les employé-e-s ~~agents correctionnels I (CX 1) et agents correctionnels II (CX 2)~~, incluant les employées enceintes, qui ne sont pas tenus de porter régulièrement un uniforme au cours de l'exercice de leurs fonctions d'agent correctionnel ou lorsque la durée d'une mesure d'adaptation officielle donnerait lieu à une attente raisonnable de dommage similaire aux vêtements civils reçoivent une indemnité d'habillement annuelle de six cents dollars (600 \$). Cette indemnité est versée une fois par exercice financier au plus tard le 31 mars de chaque année. L'indemnité maximum payée par exercice financier est de six cents dollars (600 \$).

43.06 Indemnité d'agent correctionnel

~~Les employé-e-s qui sont admissibles à l'indemnité de facteur pénologique ou à l'indemnité pour la surveillance des délinquants ne sont pas visés par le présent article.~~

~~L'Employeur offrira une indemnité aux titulaires des postes classifiés CX qui exercent les fonctions du groupe Services correctionnels à partir du 1 juin 2013.~~

- a. ~~L'indemnité d'agent correctionnel est utilisée pour reconnaître les conditions de travail du travail d'agent correctionnel et accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste qui, en raison de fonctions exercées, assume les responsabilités associées au Groupe Services correctionnels.~~
- b. ~~La valeur de l'indemnité d'agent correctionnel est de mille sept cent cinquante dollars (1 750 \$) par année. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e.~~

NE PAS DISTRIBUER

de la rémunération normale de l'employé-e. L'employé-e a le droit de recevoir cette indemnité pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de quatre-vingt (80) heures de rémunération dans un poste auquel s'applique cette indemnité.

- c. L'employé-e a le droit de recevoir l'indemnité d'agent correctionnel :
 - i. pendant toute la période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs; ou
 - ii. pendant la période entière de congé payé lorsque l'employé-e bénéficie d'un congé pour accident de travail.
- d. L'indemnité ne fait pas partie du traitement des CX, sauf pour le calcul des indemnités de maternité et parentale.
- e. À compter du 1er juin 2016, cette indemnité cesse de s'appliquer.

~~L'employé e a le droit de recevoir cette indemnité pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de quatre vingt (80) heures de rémunération dans un poste auquel s'applique cette indemnité.~~

- ~~c. L'employé e a le droit de recevoir l'indemnité d'agent correctionnel :
 - i. pendant toute la période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs; ou
 - ii. pendant la période entière de congé payé lorsque l'employé e bénéficie d'un congé pour accident de travail.~~
- ~~d. L'indemnité ne fait pas partie du traitement des CX, sauf pour le calcul des indemnités de maternité et parentale.~~
- ~~e. À compter du 1er juin 2016, cette indemnité cesse de s'appliquer.~~

Article 45: réaffectation ou congé liés à la maternité

45.08 Une employée qui revient au travail à la fin de son congé de maternité ou de son congé parental peut demander de bénéficier d'une semaine de travail réduite se terminant au plus tard douze (12) mois après la fin de la période de congé de maternité ou de congé parental sans solde prévu aux paragraphes 30.02 et 30.05.

45.08 Une employée qui revient au travail à la fin de son congé de maternité ou de son congé parental peut demander de bénéficier d'une semaine de travail réduite se terminant au plus tard **trente (30)** ~~douze (12)~~ mois après la fin de la période de congé de maternité ou de congé parental sans solde prévu aux paragraphes 30.02 et 30.05.

Article 51 : durée de la convention collective

51.01 La présente convention collective expire le 31 mai 2018.

51.01 La présente convention collective expire le 31 mai 2018 **2022**.

ENTENTE GLOBALE ACTUELLE

ENTENTE DE PRINCIPE

I-B – Congé annuel payé

- | | |
|---|--|
| <p>4. Aux termes de l'article 29.12 à l'égard du nombre minimum d'agent-es correctionnel-les à chaque échelon qui peuvent se voir accorder des vacances au même moment dans chaque établissement, l'employeur s'est engagé, à la lumière des exigences opérationnelles en matière de service, à accorder les niveaux suivants de vacances au même moment durant les périodes déterminées suivantes à chaque niveau de classification :</p> <p>a) pour la période entre le 1^{er} juin et le 31 août de chaque année (période de 12 semaines), 9 % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification ;
et</p> <p>b) (i) pour une période de deux (2) semaines en décembre (temps des Fêtes) et d'une (1) semaine pendant la semaine de relâche, qui doivent être déterminées chaque année au niveau local, 9 % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification ;
(ii) pour cinq (5) semaines additionnelles de sept (7) jours chacune qui doivent être déterminées au niveau local, 9 % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification ;</p> <p>c) pour toute autre période de l'année de vacances non identifiée dans 4. a) ou 4. b), 4 % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification ;</p> <p>d) dans tous les cas où les calculs pour 4. a), 4. b) et 4. c), produisent des fractions, le résultat sera arrondi au chiffre entier immédiatement inférieur. Cependant, cette méthode de calcul ne peut avoir pour effet d'empêcher au moins une personne de chaque niveau de classification d'être en vacances.</p> | <p>4. Aux termes de l'article 29.12 à l'égard du nombre minimum d'agent-es correctionnel-les à chaque échelon qui peuvent se voir accorder des vacances au même moment dans chaque établissement, l'employeur s'est engagé, à la lumière des exigences opérationnelles en matière de service, à accorder les niveaux suivants de vacances au même moment durant les périodes déterminées suivantes à chaque niveau de classification :</p> <p>a) pour la période entre le 1^{er} juin et le 31 août de chaque année (période de 12 semaines), 9 % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification ;
et</p> <p>b) (i) pour une période de deux (2) semaines en décembre (temps des Fêtes) et d'une (1) semaine pendant la semaine de relâche, qui doivent être déterminées chaque année au niveau local, 9 % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification ;
(ii) pour cinq (5) semaines additionnelles de sept (7) jours chacune qui doivent être déterminées au niveau local, 9 % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification ;</p> <p>c) pour toute autre période de l'année de vacances non identifiée dans 4. a) ou 4. b), 4 % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification ;</p> <p>d) dans tous les cas où les calculs pour 4. a), 4. b) et 4. c), produisent des fractions, le résultat sera arrondi au chiffre entier immédiatement inférieur. Cependant, cette méthode de calcul ne peut avoir pour effet d'empêcher :</p> <ul style="list-style-type: none"> • au moins une personne de chaque niveau de classification d'être en vacances |
|---|--|

NE PAS DISTRIBUER

ENTENTE GLOBALE ACTUELLE	ENTENTE DE PRINCIPE
<p>II-B – Postes à rotation lente</p>	
<p>Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les postes à rotation lente sont définis comme étant des postes pour lesquels un niveau de continuité et de cohérence des opérations est requis durant une période de temps prolongée. Sans se limiter aux postes suivants, les postes à rotation lente comprennent, les postes d'admissions et libérations, les postes des visites et des correspondances, et ceux de l'unité de ségrégation et de l'entrée principale. 	<p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> • au moins deux (2) personnes de chaque niveau de classification d'être en vacances à n'importe quel moment de la haute saison (9%). <p>Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les postes à rotation lente sont définis comme étant des postes pour lesquels un niveau de continuité et de cohérence des opérations est requis durant une période de temps prolongée. Sans se limiter aux postes suivants, les postes à rotation lente comprennent, les postes d'admissions et libérations, les postes des visites et des correspondances, et ceux de l'unité de ségrégation et de l'entrée principale.
<p>II-C – Déploiement</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 2. Cette demande de mutation est accordée à l'employé-e dès qu'un poste est disponible à l'établissement demandé à condition qu'il ou elle rencontre les exigences du poste et qu'il ou elle, normalement : <ol style="list-style-type: none"> a) a effectué plus de 24 mois de service continu dans le cadre de son affectation initiale au PFC et ; b) n'a pas été muté-e dans un établissement en vertu du présent protocole au cours de la période de 24 mois précédente. 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Cette demande de mutation est accordée à l'employé-e par une lettre d'offre dès qu'un poste est disponible à l'établissement demandé à condition qu'il ou elle rencontre les exigences du poste et qu'il ou elle, normalement : <ol style="list-style-type: none"> a) a effectué plus de 24 au moins 36 mois de service continu dans le cadre de son affectation initiale au PFC. Cette disposition entre en vigueur pour toute recrue acceptée au PFC après la signature de l'entente globale. Tout-e employé-e ou recrue embauché-e ou engagé-e dans le processus du PFC avant la signature de l'entente globale est régi-e par les modalités de l'entente globale en vigueur avant la signature et ; b) n'a pas été muté-e dans un établissement en vertu du présent protocole au cours de la période de 24 mois précédente.

ENTENTE GLOBALE ACTUELLE	ENTENTE DE PRINCIPE
<p>Un-e employé-e qui a muté dans les 24 mois précédents sera considéré-e pour une mutation seulement vers le dernier établissement d'où il ou elle provient, en autant qu'il n'y ait pas de coûts à l'employeur.</p>	<p>La date d'entrée en fonction sera convenue entre les parties en respectant la faisabilité opérationnelle.</p> <p>Un-e employé-e qui a muté dans les 24 mois précédents sera considéré-e pour une mutation seulement vers le dernier établissement d'où il ou elle provient, en autant qu'il n'y ait pas de coûts à l'employeur.</p>
II-D – Nominations intérimaires	
<p>Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :</p> <p>Les nominations et affectations intérimaires se font selon le Bulletin du SCC sur les nominations intérimaires, en tenant compte des modifications apportées de temps à autre.</p>	<p>Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :</p> <p>Les nominations et affectations intérimaires se font selon le Bulletin du SCC sur les nominations intérimaires les Ligne directrices sur la gestion des ressources humaines pour les nominations intérimaires, en tenant compte des modifications apportées de temps à autre.</p>
II-J – Temps supplémentaire (référence article 21.10)	
<p>Aux fins de la clause 21.10 a), les opportunités d'heures supplémentaires de plus de trois (3) heures seront normalement attribuées à l'employé-e disponible et qualifié-e qui a effectué ou qui s'est vu offrir le moins d'heures supplémentaires au cours de l'année fiscale. Lorsqu'un-e autre employé-e est embauché-e pour effectuer ces heures supplémentaires, le gestionnaire responsable devra enregistrer la justification de sa décision au moment de l'attribution des heures supplémentaires.</p> <p>Le SCC affichera un rapport quotidien qui inclura le quantum des heures supplémentaires effectuées ou offertes, le cumulatif des heures travaillées et offertes et le moment de la journée où ces heures supplémentaires ont été effectuées, et ce, pour chaque employé-e. Si un-e employé-e autre que la personne avec le moins d'heures est embauché-e, la raison qui a mené à cette décision devra également être incluse dans le rapport quotidien.</p>	<p>Aux fins de la clause 21.10 a), les opportunités d'heures supplémentaires de plus de trois (3) heures seront normalement attribuées à l'employé-e disponible et qualifié-e qui a effectué ou qui s'est vu offrir le moins d'heures supplémentaires au cours de l'année fiscale. Lorsqu'un-e autre employé-e est embauché-e pour effectuer ces heures supplémentaires, le gestionnaire responsable devra enregistrer la justification de sa décision au moment de l'attribution des heures supplémentaires.</p> <p>Le SCC rendra disponible affichera un rapport quotidien qui inclura le quantum des heures supplémentaires effectuées ou offertes, le cumulatif des heures travaillées et offertes et le moment de la journée où ces heures supplémentaires ont été effectuées, et ce, pour chaque employé-e. Si un-e employé-e autre que la personne avec le moins d'heures est embauché-e, la raison qui a mené à cette décision devra également être incluse dans le rapport quotidien.</p>

ENTENTE GLOBALE ACTUELLE	ENTENTE DE PRINCIPE
<p>Les parties réviseront mensuellement ces activités d'embauche. Lorsqu'une problématique est soulevée et que les parties déterminent que cette problématique est fondée, l'employé-e se verra accorder la priorité pour la prochaine opportunité de faire des heures supplémentaires pour laquelle il ou elle est qualifié-e et disponible.</p>	<p>Les parties réviseront mensuellement ces activités d'embauche. Lorsqu'une problématique est soulevée et que les parties déterminent que cette problématique est fondée, l'employé-e se verra accorder la priorité pour la prochaine opportunité de faire des heures supplémentaires pour laquelle il ou elle est qualifié-e et disponible.</p>
<p>II-K – Période de préavis pour un changement de quart (référence Annexe H)</p>	
<p>Aux fins de l'application de cette Annexe, le SCC et le Syndicat s'entendent sur ce qui suit :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un projet sera mis sur pied dans chaque lieu de travail du SCC et doit s'appliquer à tous les agent-e-s correctionnel-les qui ont un horaire de quarts. Ce projet est limité à l'application de l'alinéa 21.03 d), tel que contenu dans la convention collective signée le 20e jour de février 2018. 2. Pour la durée du projet, un-e employé-e dont le quart normalement prévu est modifié, tel que prévu au sous-alinéa 21.02 (b)(ii), sans un avis préalable de quatre-vingt-seize (96) heures est compensé à tarif et trois-quarts (1 ¾) pour le premier (1^{er}) quart de travail complet travaillé dans le cadre du nouvel horaire. Les quarts ultérieurs dans le cadre du nouvel horaire doivent être rémunérés à tarif normal. 	<p>Aux fins de l'application de cette Annexe, le SCC et le Syndicat s'entendent sur ce qui suit :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un projet sera mis sur pied dans chaque lieu de travail du SCC et doit s'appliquer à tous les agent e s correctionnel les qui ont un horaire de quarts. Ce projet est limité à l'application de l'alinéa 21.03 d), tel que contenu dans la convention collective signée le 20e jour de février 2018. 2. Pour la durée du projet, un e employé e dont le quart normalement prévu est modifié, tel que prévu au sous alinéa 21.02 (b)(ii), sans un avis préalable de quatre vingt seize (96) heures est compensé à tarif et trois quarts (1 ¾) pour le premier (1^{er}) quart de travail complet travaillé dans le cadre du nouvel horaire. Les quarts ultérieurs dans le cadre du nouvel horaire doivent être rémunérés à tarif normal.
<p>III-A – Mesures disciplinaires</p>	
	<p>À compter de la date de signature de l'Entente global, la Partie III-A – Discipline de l'Entente globale cesse de s'appliquer. Le Service correctionnel du Canada convient qu'à compter de cette date, l'Employeur n'imposera plus de sanctions pécuniaires à titre de mesures disciplinaires aux membres de l'unité de négociation. Les sanctions pécuniaires imposées aux membres avant la signature de l'Entente globale seront traitées en conséquence.</p>

ENTENTE GLOBALE ACTUELLE	ENTENTE DE PRINCIPE
<p>Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Une fois que la direction du SCC a décidé que la sanction pécuniaire constitue la meilleure mesure disciplinaire possible dans le cas d'une situation d'inconduite de la part d'un employé-e, les points suivants s'appliquent : <ol style="list-style-type: none"> a) pour une première infraction, un montant de deux cent soixante-dix dollars (270 \$) pour un-e CX-01, deux cent quatre-vingt-cinq dollars (285 \$) pour un-e CX-02, et trois cent dix dollars (310 \$) pour un-e CX-03, ce qui représente une (1) journée de salaire. 2. Si la direction du SCC décide d'imposer une sanction pécuniaire comme mesure corrective pour des infractions (inconduites) subséquentes, il peut imposer les sanctions pécuniaires plus élevées suivantes : <ol style="list-style-type: none"> a) pour une deuxième infraction, un montant de cinq cent quarante dollars (540 \$) pour un-e CX-01, cinq cent soixante-dix dollars (570 \$) pour un-e CX-02, et six cent vingt dollars (620 \$) pour un-e CX-03, ce qui représente deux (2) journées de salaire, b) pour une troisième infraction, un montant de huit cent dix dollars (810 \$) pour un-e CX-01, huit cent cinquante-cinq dollars (855 \$) pour un-e CX-02, et neuf cent trente dollars (930 \$) pour un-e CX-03, ce qui représente trois (3) journées de salaire. 3. En cas d'inconduite grave en tout temps, si le SCC décide que la sanction la plus appropriée pour une infraction disciplinaire est une sanction pécuniaire, il peut imposer une amende maximale de huit cent dix dollars (810 \$) pour un-e CX-01, huit cent cinquante-cinq dollars (855 \$) pour un-e CX-02, et neuf cent trente dollars (930 \$) pour un-e CX-03, ce qui représente trois (3) journées de salaire. 	<p>Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Une fois que la direction du SCC a décidé que la sanction pécuniaire constitue la meilleure mesure disciplinaire possible dans le cas d'une situation d'inconduite de la part d'un employé-e, les points suivants s'appliquent : <ol style="list-style-type: none"> a) pour une première infraction, un montant de deux cent soixante-dix dollars (270 \$) pour un-e CX-01, deux cent quatre-vingt-cinq dollars (285 \$) pour un-e CX-02, et trois cent dix dollars (310 \$) pour un-e CX-03, ce qui représente une (1) journée de salaire. 2. Si la direction du SCC décide d'imposer une sanction pécuniaire comme mesure corrective pour des infractions (inconduites) subséquentes, il peut imposer les sanctions pécuniaires plus élevées suivantes : <ol style="list-style-type: none"> a) pour une deuxième infraction, un montant de cinq cent quarante dollars (540 \$) pour un-e CX-01, cinq cent soixante-dix dollars (570 \$) pour un-e CX-02, et six cent vingt dollars (620 \$) pour un-e CX-03, ce qui représente deux (2) journées de salaire, b) pour une troisième infraction, un montant de huit cent dix dollars (810 \$) pour un-e CX-01, huit cent cinquante-cinq dollars (855 \$) pour un-e CX-02, et neuf cent trente dollars (930 \$) pour un-e CX-03, ce qui représente trois (3) journées de salaire. 3. En cas d'inconduite grave en tout temps, si le SCC décide que la sanction la plus appropriée pour une infraction disciplinaire est une sanction pécuniaire, il peut imposer une amende maximale de huit cent dix dollars (810 \$) pour un-e CX-01, huit cent cinquante-cinq dollars (855 \$) pour un-e CX-02, et neuf cent trente dollars (930 \$) pour un-e CX-03, ce qui représente trois (3) journées de salaire.

NE PAS DISTRIBUER

ENTENTE GLOBALE ACTUELLE	ENTENTE DE PRINCIPE
<p>Dans ce cas précis, l'échelle graduée des sanctions pécuniaires ne s'applique pas.</p> <p>4. Par ailleurs, le recours aux sanctions pécuniaires comme mesures disciplinaires doit se faire en conformité avec l'article 17.09 de la convention collective et avec les Lignes directrices du Conseil du Trésor concernant la discipline.</p>	<p>Dans ce cas précis, l'échelle graduée des sanctions pécuniaires ne s'applique pas.</p> <p>4. Par ailleurs, le recours aux sanctions pécuniaires comme mesures disciplinaires doit se faire en conformité avec l'article 17.09 de la convention collective et avec les Lignes directrices du Conseil du Trésor concernant la discipline.</p>
IV-A – Comités mixtes	
<p>6. Lignes directrices pour les réunions</p> <p>a) Composition</p> <p>[...]</p> <p><u>3. Au niveau local :</u></p> <p>iii. Partie syndicale pour les établissements regroupés</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Deux (2) président-es de la section locale 2) Deux (2) vice-président-es de la section locale 3) Deux (2) secrétaires trésorier-ères de la section locale 4) Deux (2) agent-es de griefs de la section locale 5) Les représentant-es syndicaux-ales 6) Les conseillers-ères syndicaux-ales ou un officier-ère de l'exécutif régional ou national <p>c) Fréquence des réunions</p> <p>Des réunions officielles du comité de relations de travail national, régional ou local ont lieu au moins huit (8) fois par année aux dates convenues entre le SCC et le syndicat.</p>	<p>6. Lignes directrices pour les réunions</p> <p>a) Composition</p> <p>[...]</p> <p><u>3. Au niveau local :</u></p> <p>iii. Partie syndicale pour les établissements regroupés</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Deux (2) président-es de la section locale 2) Deux (2) vice-président-es de la section locale 3) Deux (2) secrétaires trésorier-ères de la section locale 4) Deux (2) agent-es de griefs de la section locale 5) Les représentant-es syndicaux-ales 6) Les conseillers-ères syndicaux-ales ou un officier-ère de l'exécutif régional ou national <p>Cependant, un maximum de six (6) employés assistent à la réunion, dont au moins un (1) employé représentant l'établissement à sécurité minimale.</p> <p>c) Fréquence des réunions</p> <p>Des réunions officielles du comité de relations de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • National ont lieu au moins huit (8) fois par année, dont l'une peut être une réunion multi-syndicats, • Régional ont lieu au moins huit (8) fois par année, dont l'une peut être une réunion multi-syndicats, ou • Local ont lieu au moins huit (8) fois par année <p>aux dates convenues entre le SCC et le syndicat.</p>

NE PAS DISTRIBUER

ENTENTE GLOBALE ACTUELLE	ENTENTE DE PRINCIPE
V-A – Processus de médiation	
<p>Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lorsqu'il y a désaccord entre les parties relativement à l'interprétation de la présente entente et que les parties n'ont pu régler le désaccord au niveau local, le processus suivant s'applique : <ol style="list-style-type: none"> a) Dès que le désaccord est connu, il est soumis à l'exécutif national de UCCO-SACC-CSN et à la haute direction du SCC ; b) Dès lors, les parties ont trente (30) jours pour tenter de régler le désaccord ; c) À l'expiration de la période de trente (30) jours mentionnée au point b), si le désaccord subsiste toujours, les parties demandent l'intervention immédiate d'un-e des médiateurs-trices dont le nom fait partie de la liste établie par les parties. d) La rencontre avec le médiateur ou la médiatrice doit se tenir dans les trente (30) jours de la demande. e) Si les parties n'arrivent pas à une entente, le médiateur ou la médiatrice doit faire une recommandation aux parties la journée même de la rencontre. f) Une liste de médiateurs-trices doit être établie par les parties. 2. Les coûts, s'il y a lieu, liés à la médiation sont assumés par le SCC. 	<p>Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lorsqu'il y a désaccord entre les parties relativement à l'interprétation de la présente entente et que les parties n'ont pu régler le désaccord au niveau local, le processus suivant s'applique : <ol style="list-style-type: none"> a) Dès que le désaccord est connu, il est soumis à l'exécutif national de UCCO-SACC-CSN et à la haute direction du SCC ; b) Dès lors, les parties ont trente (30) jours pour tenter de régler le désaccord ; c) À l'expiration de la période de trente (30) jours mentionnée au point b), si le désaccord subsiste toujours, les parties demandent l'intervention immédiate d'un-e des médiateurs-trices dont le nom fait partie de la liste établie tel que convenu par les parties. d) La rencontre avec le médiateur ou la médiatrice doit se tenir dans les trente (30) jours de la demande. <ol style="list-style-type: none"> e) Si les parties n'arrivent pas à une entente, le médiateur ou la médiatrice doit faire une recommandation aux parties la journée même de la rencontre. f) Une liste de médiateurs-trices doit être établie par les parties. 2. Les coûts, s'il y a lieu, liés à la médiation sont assumés par le SCC.
X-XX – Heures supplémentaires pour les recrues	
	<p><i>NOUVEAU</i></p> <p>Une recrue CX qui commence à travailler sur un site au cours de l'année financière aura la moyenne actuelle des heures supplémentaires offertes aux CX-01, à ce site, ou aux sites pour femmes et aux pavillons de ressourcement pour les recrues CX-02, attribuée à leurs heures supplémentaires cumulatives dans le SHD.</p>

ENTENTE GLOBALE ACTUELLE**ENTENTE DE PRINCIPE**

De telles situations doivent être signalées dans le rapport sur les heures supplémentaires afin de s'assurer que ces changements sont pris en compte lors de l'examen de la répartition équitable des heures supplémentaires.

NE PAS DISTRIBUER

ANNEXE 1

Annexe « A »

Taux de rémunération

En vigueur le 1 juin 2018 – augmentation des taux de rémunération:	2.8%
En vigueur le 1 juin 2019 – augmentation des taux de rémunération:	2.2%
En vigueur le 1 juin 2020 – augmentation des taux de rémunération:	1.35%
En vigueur le 1 juin 2021 – augmentation des taux de rémunération:	1.5%

L'employeur propose de mettre en œuvre des augmentations conformément au nouvel Appendice « N » - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada (CSN) concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les montants relatifs à la période précédant la date de mise en œuvre seront versés à titre de paiement rétroactif, conformément au nouvel Appendice « XX » - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada (CSN) concernant la mise en œuvre de la convention collective. Par la suite, les montants seront fournis sous forme d'augmentations des taux de rémunération.

CX : Groupe Services correctionnels (surveillants et non-surveillants) taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er juin 2017
- A) En vigueur à compter du 1er juin 2018
- B) En vigueur à compter du 1er juin 2019**
- C) En vigueur à compter du 1er juin 2020
- D) En vigueur à compter du 1er juin 2021

CX-1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er juin 2017	61969	65581	69406	73462	77764
A) 1er juin 2018	63704	67417	71349	75519	79941

NE PAS DISTRIBUER

B) 1er juin 2019	65105	68900	72919	77180	81700
C) 1er juin 2020	65984	69830	73903	78222	82803
D) 1er juin 2021	66974	70877	75012	79395	84045

CX-2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er juin 2017	65655	69486	73547	77849	82411
A) 1er juin 2018	67493	71432	75606	80029	84719
B) 1er juin 2019	68978	73004	77269	81790	86583
C) 1er juin 2020	69909	73990	78312	82894	87752
D) 1er juin 2021	70958	75100	79487	84137	89068

CX-3

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er juin 2017	71241	75407	79823	84505	89468
A) 1er juin 2018	73236	77518	82058	86871	91973
B) 1er juin 2019	74847	79223	83863	88782	93996
C) 1er juin 2020	75857	80293	84995	89981	95265
D) 1er juin 2021	76995	81497	86270	91331	96694

***Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingt (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice S, les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :**

- a. **Augmentation à l'année 1 (c'est-à-dire, « A »)** : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,8 % du taux au 1 juin 2017.
- b. **Augmentation à l'année 2 (c'est-à-dire « B »)** : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,2 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 1 juin 2017.
- c. **Augmentation à l'année 3 (c'est-à-dire « C »)** : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 1 juin 2017.

NE PAS DISTRIBUER

ANNEXE 2

(NOUVEAU)

ANNEXE « M »

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA (CSN) CONCERNANT LE MAINTIEN EN POSTE DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE PORT-CARTIER ET DE GRANDE CACHE

Le syndicat et l'employeur conviennent de créer un comité conjoint composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et de l'employeur. Le Comité se réunira dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective et terminera ses travaux d'ici le 31 décembre 2022.

Le comité conjoint étudiera les questions de rétention dans les établissements de Port-Cartier et de Grande Cache.

Les objectifs de l'étude sont les suivants :

- Identifier les possibilités d'accroître le maintien en poste des agents d'expérience au-delà de la période de service obligatoire initiale.
- Évaluation de l'impact relatif potentiel des possibilités susmentionnées.
- Préparer un résumé de des discussions et de des conclusions du comité conjoint à soumettre au Service correctionnel du Canada (SCC) pour examen dans son cadre de pouvoirs.

Il est entendu que toute modification de la convention collective résultant de ces recommandations devra être considérée dans le contexte du processus de négociation collective.

Le délai pour l'achèvement des travaux peut être prolongé par le consentement mutuel des deux parties à la présente entente.

NE PAS DISTRIBUER

ANNEXE 3

(NOUVEAU)

ANNEXE « N »

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA (CSN) CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Nonobstant les dispositions du paragraphe 49.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et le paragraphe 51.03 concernant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des Agents Correctionnels du Canada (CSN) au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Calcul des paiements rétroactifs

- a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité doivent être faits en tenant compte de tous les mouvements qui ont été saisis dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les données historiques de rémunération pour la période de rétroactivité sont récupérées.
- b. Les montants rétroactifs seront calculés en utilisant les pourcentages d'augmentation pertinents indiqués dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération figurant aux appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur le calcul selon les méthodes précédentes des prestations et des cotisations de pension, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.
- c. Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils continueront de donner droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les données historiques de rémunération et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :
 - le salaire du poste d'attache;
 - les promotions;
 - les mutations;
 - la rémunération d'intérim;
 - la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;
 - les heures supplémentaires travaillées;
 - l'indemnité de congé de maternité;
 - l'indemnité de congé parental;

NE PAS DISTRIBUER

- le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires;
 - l'indemnité de départ;
 - la rémunération pour le mois du décès;
 - la mesure de soutien à la transition;
 - les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.
- d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye en date de l'extraction des données historiques de rémunération, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte pour déterminer si une convention a été mise en œuvre.
- e. Tout mouvement de paye en attente sera traité une fois qu'il est saisi dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.

2. Mise en œuvre

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :
- i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
 - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2(b)(i).
 - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2(a)(ii) entrent en vigueur.
- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
- i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mises en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés ayant des mouvements de paye, comme lorsque les employés bénéficient d'une protection salariale, sont payés en dessous du minimum, au-dessus du

NE PAS DISTRIBUER

maximum ou entre les échelons, et pour les employés en congé tel que le congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

3. Recours de l'employé

- a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d., le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant de cinq cents dollars (500 \$) dollars n'ouvrant pas droit à pension, payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.
- b. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.
- c. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme de cinq cents dollars (500 \$) dollars n'ouvrant pas droit à pension; pour toute période visée à l'alinéa 3(b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$).
- d. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de l'entente entre UCCO-SACC-CSN ou un autre agent négociateur et le Conseil du Trésor du Canada relativement aux dommages causés par le système de paye Phénix.
- e. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
- f. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'Employeur doit consulter UCCO-SACC-CSN au sujet du format de la ventilation détaillée.
- g. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Pour les employés des organisations non desservies par le Centre des services de paye, les employés doivent communiquer avec les services de rémunération de leur ministère.

NE PAS DISTRIBUER

ANNEXE 4

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE
UCCO-SACC-CSN
et
LE SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA

ÉBAUCHE

Objet : Place de congé supplémentaire pour l'utilisation d'heures de remplacement ou de congés compensatoires en dehors des périodes de pointe des congés.

À compter de la date de la signature de la convention collective et jusqu'au 1^{er} juin 2023, le Service correctionnel du Canada (SCC) accepte d'accorder une (1) place supplémentaire par jour civil à un (1) agent correctionnel par établissement pour l'utilisation de congés compensatoires ou d'heures de remplacement. Ce congé sera accordé en dehors des périodes de pointe des congés (c.-à-d. durant les périodes de l'année d'acquisition des congés non mentionnées à la section I-B – 4.a) ou 4.b) de l'Entente globale), même lorsque les congés annuels prévus par les engagements en vertu de l'Entente globale ont déjà été accordés.

Cette place de congé supplémentaire est offerte dans chaque établissement, y compris dans l'unité à sécurité minimale des établissements regroupés. Plus précisément, les établissements qui doivent respecter un pourcentage de congés annuels en vertu de la section I-B de l'Entente globale auront droit à une (1) place de congé supplémentaire en dehors des jours de pointe civils pour l'utilisation d'heures de remplacement ou de congés compensatoires.

Seuls les heures de remplacement ou les congés compensatoires peuvent être utilisés pour cette place de congé supplémentaire. Les parties conviennent que le protocole d'entente (PE) sur la « hiérarchie de l'octroi des congés » s'applique et que les heures de remplacement ont préséance sur les congés compensatoires.

L'année civile sera divisée en quatre trimestres débutant le 1^{er} juin. Il y aura trois trimestres pour lesquels les membres pourront faire une demande de congé à l'avance.

Période de congé

Du 1^{er} juin au 31 août
Du 1^{er} septembre au 30 novembre
Du 1^{er} décembre au 28/29 février
Du 1^{er} mars au 31 mai

Date limite pour faire une demande

Aucune place durant la période de pointe
1^{er} juillet
30 octobre
30 janvier

NE PAS DISTRIBUER

Les dates pour les heures de remplacement et les congés compensatoires seront sélectionnées par le système qu'il a été convenu d'utiliser à l'échelle locale pour les dates des vacances (voir la section I-B-3 de l'Entente globale). Si aucun système n'a été prévu, la sélection par défaut sera fondée sur l'ancienneté et les années de service à partir de la date à laquelle l'employé est devenu agent correctionnel, tel qu'il est énoncé dans le PE sur l'ancienneté et les années de service. Toutefois, l'ancienneté de l'agent n'a pas préséance sur la hiérarchie de l'octroi de congés.

Les employés peuvent faire une demande de congé à l'avance pour le trimestre suivant seulement. Par exemple, le 1^{er} juillet ou avant cette date, les employés peuvent demander d'utiliser les congés compensatoires ou les heures de remplacement durant la période du 1^{er} septembre au 30 novembre seulement. Si plus d'un employé demande un congé pour la même journée, les heures de remplacement auront préséance sur les congés compensatoires, et ensuite les principes contenus dans l'entente locale ou ceux concernant l'ancienneté s'appliqueront. Une fois qu'un congé aura été approuvé en fonction de ces principes, il ne sera pas possible de le supplanter, peu importe la hiérarchie de l'octroi des congés.

Si un employé n'a pas fait de demande d'heures de remplacement ou de congés compensatoires aux dates limites prévues, il peut demander d'utiliser ces congés en tout temps pendant le trimestre en dehors de la période de pointe des congés, pourvu que la date demandée soit disponible. Cette demande doit être faite à l'employeur au moins 48 heures avant la date de congé demandée. Les demandes de congé faites sans préavis de 48 heures seront accordés sous réserve des besoins opérationnels. Toute demande faite après la date limite sera approuvée selon le principe du premier arrivé, premier servi. Une fois qu'un congé a été demandé et autorisé, il ne sera pas possible de le supplanter en invoquant la hiérarchie de l'octroi des congés.

ÉBAUCHE

Les employés peuvent prendre des congés compensatoires seulement s'ils ont des heures accumulées; ils ne peuvent pas demander de congés compensatoires futurs sans avoir d'abord accumulé les heures requises.

Comme les crédits d'heures de remplacement restants des employés seront payés après le 31 décembre de chaque année, les employés peuvent demander des congés pour le trimestre du 1^{er} décembre au 28/29 février à partir des « crédits futurs connus » pour les heures de remplacement avant la date limite du 30 octobre.

Aux fins de l'évaluation de la présente entente, le Service correctionnel du Canada accepte de communiquer toutes les données sur les congés au syndicat, y compris, sans toutefois s'y limiter, les données historiques.

La présente entente ne peut être renouvelée qu'avec l'approbation des deux parties. Il est entendu qu'aucune des deux parties ne peut révoquer cette entente de façon unilatérale avant son expiration, le 1^{er} juin 2023.

Service correctionnel du Canada

UCCO-SACC-CSN

Veillez prendre note que les parties se sont entendues pour procéder à une révision afin d'apporter toute correction de nature grammaticale nécessaire aux textes.

NE PAS DISTRIBUER