



# **Présentation du projet de négociation 2022 UCCO-SACC-CSN**

**Tournée des assemblées générales locales  
du 7 novembre au 8 décembre 2022**

## **AUX MEMBRES D'UCCO-SACC-CSN**

Afin de préparer la prochaine ronde de négociation et l'ébauche de notre projet de convention collective, nous avons parcouru le pays d'un océan à l'autre, du 6 au 26 septembre dernier. Comme par le passé, tous les membres étaient convoqués aux assemblées générales locales pour soumettre leurs suggestions de demandes. Vous avez été nombreux à venir nous faire part des enjeux qui vous préoccupent et des demandes que vous aimeriez porter à la table de négociation.

Au total, plus de 800 suggestions de demandes ont été soumises par les membres ayant assisté aux assemblées générales. Votre comité de négociation s'est ensuite réuni, travaillant sans relâche pour lire et analyser chacune de ces demandes afin de créer un projet de négociation rassembleur et ambitieux. C'est le fruit de ce travail qui vous est présenté aujourd'hui.

Vos assemblées générales ont également été invitées à se prononcer sur les enjeux que les membres voulaient prioriser. Dans le contexte actuel, c'est sans surprise que le salaire a été identifié comme la plus importante priorité par l'ensemble des sections locales, suivie des primes et des congés.

Par conséquent, le présent projet de négociation comporte plusieurs clauses portant sur l'amélioration de la rémunération globale des membres, notamment des augmentations de toutes les primes, une reconnaissance monétaire pour le travail effectué pendant la pandémie de COVID-19, une indemnité forfaitaire reflétant la dangerosité du travail d'agent correctionnel, une bonification substantielle du régime de congés payés ainsi qu'un meilleur accès à ces congés. Évidemment, ceci s'ajoute à notre demande de bonifier les salaires afin de refléter l'augmentation du coût de la vie, l'augmentation de la charge de travail, la probabilité de se blesser physiquement ou psychologiquement au travail, la pénurie de main-d'œuvre, et l'augmentation de salaire au sein d'autres agents de la paix du gouvernement fédéral ces dernières années. Les agents correctionnels méritent d'être reconnus à leur juste valeur!

Outre ces demandes monétaires que vous avez identifiées comme prioritaires, nous avons cru important d'inclure dans le projet de convention collective certaines de vos demandes concernant la discipline, les heures supplémentaires obligatoires, les maîtres-chiens et plusieurs autres sujets vous tenant à cœur.

En plus d'adopter le projet de négociation, nous vous demandons de nous donner le mandat d'informer le Conseil du Trésor que nous allons choisir le mécanisme de conciliation en vertu de l'article 103 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)* plutôt que l'arbitrage de convention qui viendrait restreindre notre capacité à négocier des questions spécifiques à notre travail et à se mobiliser pour faire valoir nos revendications.

Nous avons construit un projet de convention collective ambitieux pour TOUS les membres d'UCCO-SACC-CSN. Notre détermination et notre mobilisation détermineront les résultats que nous obtiendrons.

### **FORTS. UNIS. FIERS.**

Bons débats,

Votre comité de négociation

*\*Note importante : La publication de ce projet de négociation sur les réseaux sociaux (ou ailleurs) avantage l'employeur en lui donnant accès à nos demandes avant qu'on ait obtenu les leurs. En conséquence, par respect et en solidarité avec tous les CX du pays, nous vous demandons de ne pas publier ou partager ce document à l'extérieur de l'assemblée générale.*

## Discipline



Obliger l'employeur à **divulguer à l'employé-e, cinq jours avant l'audience disciplinaire, toute la preuve** utilisée au cours de l'enquête ou du processus disciplinaire dont il ou elle fait l'objet, incluant les vidéos et les rapports non caviardés (*article 17.07<sup>1</sup>*).

17.07	
a. Conformément à la <i>Loi sur l'accès à l'information</i> et à la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i> , l'employeur permet à l'employé-e l'accès à l'information ayant servi au cours de l'enquête disciplinaire.	
b. Il est convenu que cette disposition vise à fournir à l'employé-e qui a fait l'objet d'une enquête disciplinaire, l'accès à l'information/document(s) ayant servi au cours de ladite enquête conformément à la <i>Loi sur l'accès à l'information</i> et à la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i> , sans que l'employé-e doive en faire la demande en vertu de la <i>Loi sur l'accès à l'information</i> . L'accès prévu au paragraphe 17.07 devrait s'effectuer promptement dans le contexte de l'audition disciplinaire.	b. Il est convenu que cette disposition vise à fournir à l'employé-e qui a fait l'objet d'une enquête disciplinaire <b><u>ou d'un processus disciplinaire</u></b> , l'accès à l'information, <del>/document(s)</del> <b><u>incluant tous les documents et enregistrements vidéo pertinents et les rapports non caviardés</u></b> , ayant servie <b><u>ou ayant été produite</u></b> au cours de ladite enquête conformément à la <i>Loi sur l'accès à l'information</i> et à la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i> , sans que l'employé-e doive en faire la demande en vertu de la <i>Loi sur l'accès à l'information</i> . L'accès prévu au paragraphe 17.07 devrait s'effectuer promptement dans le contexte de l'audition disciplinaire. <b><u>L'employé-e doit en obtenir la divulgation au moins cinq (5) jours avant l'audience disciplinaire.</u></b>



Obliger l'employeur à rémunérer l'employé-e ayant été suspendu-e lors d'une enquête disciplinaire, et ce, pour toute la durée de celle-ci (*annexe G de la convention collective et article III-C de l'entente globale*).

ANNEXE « G »	
Retrait des fonctions en attendant le résultat d'enquêtes disciplinaires relatives à des incidents impliquant des détenus ou détenues.	Retrait des fonctions en attendant le résultat d'enquêtes disciplinaires <del>relatives à des incidents impliquant des détenus ou détenues.</del>

<sup>1</sup> À moins que ce ne soit spécifié autrement, tous les numéros d'article réfèrent à la convention collective d'UCCO-SACC-CSN.

<p>1. Lorsqu'un-e employé-e est relevé de ses fonctions en attendant le résultat d'une enquête disciplinaire relativement à un incident impliquant un délinquant, l'employé-e peut être affecté à d'autres fonctions avec rémunération ou retiré de son lieu normal de travail avec rémunération en attendant le résultat de l'enquête disciplinaire, à la condition que l'employé-e collabore entièrement à l'enquête en assistant aux entrevues et aux auditions sans délai indu. Le refus d'assister aux entrevues et aux auditions sans délai indu donne lieu à l'interruption de la rémunération tant que l'enquête n'est pas terminée.</p>	<p>1. Lorsqu'un-e employé-e est relevé de ses fonctions en attendant le résultat d'une enquête disciplinaire <del>relativement à un incident impliquant un délinquant,</del> l'employé-e <b>doit</b> <del>peut</del> être affecté à d'autres fonctions avec rémunération ou retiré de son lieu normal de travail avec rémunération en attendant le résultat de l'enquête disciplinaire, à la condition que l'employé-e collabore entièrement à l'enquête en assistant aux entrevues et aux auditions sans délai indu. Le refus d'assister aux entrevues et aux auditions sans délai indu donne lieu à l'interruption de la rémunération tant que l'enquête n'est pas terminée.</p>
--	--

### III-C- SUSPENSION DURANT L'ENQUÊTE (RÉFÉRENCE : ARTICLE 17)

<p>Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :</p>	
<p>2. Dans les cas où le ou la gestionnaire au niveau local est satisfait-e que le maintien de la présence de l'employé-e sur les lieux du travail pose un risque grave et immédiat envers le personnel, les détenu-es, le public ou la réputation du SCC, l'employé-e peut être suspendu-e sans traitement jusqu'à ce que l'enquête soit terminée et qu'une décision ait été rendue à son sujet.</p>	<p>2. Dans les cas où le ou la gestionnaire au niveau local est satisfait-e que le maintien de la présence de l'employé-e sur les lieux du travail pose un risque grave et immédiat envers le personnel, les détenu-es, le public ou la réputation du SCC, l'employé-e peut être suspendu-e <b>sans avec</b> traitement jusqu'à ce que l'enquête soit terminée et qu'une décision ait été rendue à son sujet.</p>
<p>3. Dans les cas mentionnés au paragraphe 2) ci-dessus, le ou la gestionnaire au niveau local doit revoir le statut de l'enquête toutes les trois (3) semaines et considérer la possibilité de réintégration à l'intérieur d'une période raisonnable en autant qu'il n'y a plus de risque sérieux ou immédiat. Toutes les trois (3) semaines, le ou la gestionnaire au niveau local doit informer l'employé-e de la décision et des justifications. Les raisons doivent être suffisantes pour permettre à l'employé-e de comprendre les raisons de la décision.</p>	<p><del>3. Dans les cas mentionnés au paragraphe 2) ci-dessus, le ou la gestionnaire au niveau local doit revoir le statut de l'enquête toutes les trois (3) semaines et considérer la possibilité de réintégration à l'intérieur d'une période raisonnable en autant qu'il n'y a plus de risque sérieux ou immédiat. Toutes les trois (3) semaines, le ou la gestionnaire au niveau local doit informer l'employé-e de la décision et des justifications. Les raisons doivent être suffisantes pour permettre à l'employé-e de comprendre les raisons de la décision.</del></p>



limiter à **trois mois la durée maximale de toute enquête disciplinaire** (*nouvel article sous l'article 17.11*).

NOUVEL ARTICLE	<b><u>17.11 La durée d'un processus disciplinaire, de la réception de l'ordre de convocation par l'employé-e jusqu'à la remise de la sanction discipline, s'il y en a, ne doit pas durer plus de trois (3) mois. Les parties peuvent prolonger les délais par entente mutuelle.</u></b>
----------------	---



limiter à **un an la période pendant laquelle une mesure disciplinaire demeure au dossier** d'un employé, plutôt que deux ans actuellement; enlever la discrétion de l'employeur de changer l'horaire d'un-e employé-e pendant une suspension; prévoir la possibilité d'appliquer une suspension à une portion d'un quart de travail (*articles 17.09 et 17.10*).

17.09 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.	17.09 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période <b><u>d'un (1) an</u></b> <del>de deux (2) ans</del> qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.
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.	17.10 <b><u>a.</u></b> Lorsqu'un employé est suspendu de ses fonctions conformément au paragraphe 17.01, la durée de cette suspension doit être exprimée en heures.  <b><u>b. Lorsqu'un-e employé-e est suspendu-e de ses fonctions et qu'il ou elle travaille sur un horaire par quarts tel que défini à l'article 21.02, l'horaire de l'employé-e ne doit pas être changé.</u></b>  <b><u>c. Une suspension peut être appliquée à une portion du quart de travail complet d'un-e employé-e.</u></b>

 **Restreindre** la possibilité d'utiliser les systèmes de surveillance électronique pour évaluer la performance des employé-es (*nouvel article sous 17.12*).

NOUVEL ARTICLE	<b><u>17.12 L'employeur ne peut en aucun temps utiliser les systèmes de surveillance électronique pour évaluer la performance des employé-es.</u></b>
----------------	---

## Maitres-chiens

 **Convertir la prime de maitre-chien à 4 % du salaire horaire** pour chaque heure travaillée (plutôt qu'à 1,00 \$ l'heure), ce qui correspond à une augmentation de 1415 \$ par année pour un maitre-chien travaillant à temps plein (*article 43.01*).

<b>43.01 Indemnité aux utilisateurs de chiens</b>	<b>43.01 Indemnité aux utilisateurs de <u>mâtres-chiens</u></b>
a. Lorsqu'un-e maître-chien est tenu d'utiliser un chien détecteur dressé durant un quart, et en reconnaissance des fonctions associées au contrôle, aux soins et à l'entretien du chien détecteur en tout temps, l'employé-e touche l'indemnité de un (1 \$) dollar de l'heure.	a. Lorsqu'un-e maître-chien est tenu d'utiliser un chien détecteur dressé durant un quart, et en reconnaissance des fonctions associées au contrôle, aux soins et à l'entretien du chien détecteur en tout temps, l'employé-e touche l'indemnité <b>équivalente à quatre pour cent (4%) de son taux de rémunération horaire.</b> de un (1 \$) dollar de l'heure.

 **Allouer une heure de travail par quart aux maîtres-chiens** exclusivement pour s'occuper de leur chien (*nouvel article sous 43.01*).

NOUVEL ARTICLE	<b><u>e. L'employeur doit allouer une (1) heure à chaque quart de travail au maître-chien dans le but spécifique de prodiguer les soins au chien.</u></b>
----------------	---

 **Octroyer une indemnité de 100 \$ par mois.** Le montant de l'indemnité inclut la location de la propriété, la consommation d'électricité, l'éclairage de sécurité, la consommation d'eau, l'entreposage de la nourriture et des fournitures et l'entretien général dans le temps de travail du maître-chien (*nouvel article sous 43.01*).

NOUVEL ARTICLE	<b><u>f. L'employeur paie une indemnité de 100 \$ par mois. Le montant de l'indemnité inclut la location de la propriété, la consommation</u></b>
----------------	---

	<u>d'électricité, l'éclairage de sécurité, la consommation d'eau, l'entreposage de la nourriture et des fournitures et l'entretien général dans le temps de travail du maître-chien.</u>
--	--

## Temps supplémentaire obligatoire



Restreindre le pouvoir discrétionnaire de l'employeur d'ordonner du temps supplémentaire obligatoire. **À moins d'une situation d'urgence exceptionnelle, le temps supplémentaire serait toujours effectué sur une base volontaire** (définition d'une « situation d'urgence dans un pénitencier » à l'article 2 et article 21.10).

NOUVELLE DÉFINITION	<u>Situation d'urgence dans un pénitencier : urgence médicale, désastre naturel, événement météorologique majeur qui empêche les employés de se rendre au travail, émeute, prise d'otage, évasion ou tentative d'évasion ou troubles graves (penitentiary emergency).</u>
21.10 Répartition des heures supplémentaires	
L'employeur fait tout effort raisonnable pour :	<u>Les heures supplémentaires sont volontaires, sauf en cas de situation d'urgence dans un pénitencier telle que définie à l'article 2.01. L'employeur doit faire tous les efforts nécessaires pour modifier la routine institutionnelle avant d'ordonner des heures supplémentaires obligatoires.</u>
	L'employeur fait tout effort raisonnable pour :
<b>21.16 Situation d'urgence</b>	
Dans le cas d'une situation d'urgence, tel que déterminé par l'employeur, un-e employé-e qui travaille un quart de travail normalement prévu à son horaire et qui est tenu de travailler en continu durant toute la période entre la fin dudit quart et le début du prochain quart de travail normalement prévu à son horaire a droit à une rémunération à tarif et trois-quarts (1 3/4) pour toutes les heures de travail effectuées en continu après la fin dudit premier quart normalement prévu à son horaire.	<u>a. Dans le cas d'une situation d'urgence dans un pénitencier, telle que définie à l'article 2.01</u> <del>déterminé par l'employeur,</del> un-e employé-e qui travaille un quart de travail normalement prévu à son horaire et qui est tenu de travailler en continu durant toute la période entre la fin dudit quart et le début du prochain quart de travail normalement prévu à son horaire a droit à une rémunération à tarif <b>double (2)</b> <del>et trois-quarts (1 3/4)</del> pour toutes les heures de travail effectuées en continu après la fin dudit premier quart normalement prévu à son horaire.



Mettre fin à la possibilité pour l'employeur de forcer un agent correctionnel à **travailler plus de 16,5 heures consécutives** (*article 21.02*).

<p>21.02 Lorsque le quart d'un-e employé-e est établi suivant un horaire irrégulier ou par roulement :</p>	<p><b><u>h. Sauf dans le cas d'une situation d'urgence dans un pénitencier telle que définie à l'article 2.01, un-e employé-e ne doit pas travailler plus de seize virgule cinq (16,5) heures consécutives.</u></b></p>
--	---



Instaurer **une période de repos minimale de huit heures** pour l'agent ou agente correctionnel-le ayant été forcé-e de faire du temps supplémentaire avant que ne commence son prochain quart de travail; si cette période de repos minimale empiète sur son prochain quart de travail, ces heures seront rémunérées même si l'employé ne les travaille pas (*article 21.16 b*).

<p>21.16 Situation d'urgence</p> <p>Dans le cas d'une situation d'urgence, tel que déterminé par l'employeur, un-e employé-e qui travaille un quart de travail normalement prévu à son horaire et qui est tenu de travailler en continu durant toute la période entre la fin dudit quart et le début du prochain quart de travail normalement prévu à son horaire a droit à une rémunération à tarif et trois-quarts (1 3/4) pour toutes les heures de travail effectuées en continu après la fin dudit premier quart normalement prévu à son horaire.</p>	<p><b><u>a. Dans le cas d'une situation d'urgence dans un pénitencier, tel que défini à l'article 2.01 déterminé par l'employeur, un-e employé-e qui travaille un quart de travail normalement prévu à son horaire et qui est tenu de travailler en continu durant toute la période entre la fin dudit quart et le début du prochain quart de travail normalement prévu à son horaire a droit à une rémunération à tarif <b>double (2)</b> et <del>trois-quarts (1 3/4)</del> pour toutes les heures de travail effectuées en continu après la fin dudit premier quart normalement prévu à son horaire.</u></b></p> <p><b><u>b. Lorsque les heures supplémentaires obligatoires effectuées font en sorte que l'employé-e ne bénéficie pas de huit (8) heures de repos avant son prochain quart de travail, l'employeur accorde un congé payé pour permettre à l'employé-e de bénéficier d'une période de repos de huit (8) heures avant son prochain quart de travail.</u></b></p>
--	--



Inclure un **système de « cold call »** pour allouer le temps supplémentaire (21.10 b).

<p>21.10 Répartition des heures supplémentaires</p> <p>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). 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</p>	<p><b><u>Le syndicat se réserve le droit de négocier cette clause plus tard. Le syndicat souhaite discuter d'une nouvelle méthode pour joindre les employé-es pour attribuer le temps supplémentaire en utilisant un système de « cold call ».</u></b></p>
---	--

## Demandes diverses



Obliger l'employeur à **payer les frais juridiques d'un agent correctionnel faisant face à des poursuites civiles ou criminelles** pour des actions prises dans le cadre de son travail (*nouvel article*).

	NOUVELLE PROPOSITION
NOUVEL ARTICLE	<p><b><u>L'employeur doit payer les frais juridiques d'un-e avocat-e choisi-e par un-e employé-e qui est sous enquête policière ou fait face à des accusations criminelles ou des poursuites civiles qui émanent d'événements liés au travail.</u></b></p>



**Allonger la période de préavis d'un changement d'horaire** à 7 jours (plutôt que 96 heures présentement), sans quoi l'employeur doit payer le premier quart de travail en temps supplémentaire (*article 21.03d*).

<p>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)heures est compensé à</p>	<p>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 <b><u>sept (7) jours</u></b> <del>quatre-vingt-seize (96)heures</del></p>
--	---

tarif et trois-quarts (1 3/4) pour le premier (1er) 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.	est compensé à tarif <b>double (2) et trois-quarts (1-3/4)</b> pour le premier (1er) 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.
--	---



Établir des protections prévenant le harcèlement en milieu de travail (*article 38*).

<b>ARTICLE 38 : HARCÈLEMENT SEXUEL</b>	<b>ARTICLE 38 : HARCÈLEMENT SEXUEL</b>
38.01 Le syndicat et l'employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré dans le lieu de travail.	38.01 Le syndicat et l'employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement <del>sexuel</del> et ils conviennent que le harcèlement <del>sexuel</del> ne sera pas toléré dans le lieu de travail.
	<p><b><u>Pour les fins de cette convention, le « harcèlement » désigne toute conduite, commentaire, comportement, action ou geste inapproprié envers un-e employé-e par une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir que cela humiliera ou intimidera l'employé-e et qui est répété; ou dans le cas d'un incident unique, qui a un effet nocif continu pour l'employé-e.</u></b></p> <p><b><u>La conduite raisonnable d'un-e superviseur-e dans le respect des droits de gestion envers les employé-es ou du milieu de travail ne constitue pas du harcèlement.</u></b></p>
38.03 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.	38.03 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement <del>sexuel</del> . La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.



S'assurer que les employé-es sur des quarts rotatifs n'aient pas à travailler à la fois le jour de Noël et le Jour de l'An autant que possible (*article 26.09*).

26.09 En autant que possible, l'employeur ne demande pas à un-e employé-e, sauf s'il y consent, de travailler le 25 décembre et le 1er janvier au cours de la même période des fêtes	<b>Déplacer sous l'article 34 avant « Congés annuels ».</b>
--	---

de fin d'année. Afin d'atteindre cet objectif, l'employeur remet à la section locale, avant le 15 novembre de chaque année, l'horaire de travail pour la période mentionnée ci-haut. S'il y a des difficultés quant au respect des objectifs fixés précédemment, l'employeur et le syndicat se rencontreront afin de trouver la meilleure façon d'atteindre l'objectif visé.	
--	--

 Obliger l'employeur à mettre rapidement en place un programme de protection lorsqu'un agent correctionnel ou sa famille est menacé dans le cadre de son travail, que ce soit par un détenu ou autrement (*articles 18 et 20.18*).

	<b><u>18.03 Lorsqu'un-e employé-e ou sa famille est menacé-e par un détenu ou d'une autre façon, l'employeur doit immédiatement mettre en place un Protocole de protection des employé-es (PPE) pour réduire le danger potentiel.</u></b>
20.18 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'employeur et l'auteur du grief et, s'il y a lieu, le syndicat, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.	20.18 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'employeur et l'auteur du grief et, s'il y a lieu, le syndicat, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.  <b><u>Un grief qui allègue une violation de l'article 18.03 doit être présenté directement au palier final.</u></b>

 Prévoir une **formation conjointe sur l'application du Code canadien du travail** (partie II) (*nouvel article sous 18.02*).

	<b><u>18.02 L'employeur et le syndicat doivent dispenser une formation conjointe d'une durée de deux (2) jours sur l'application du Code canadien du travail dans le cadre du travail.*</u></b>  <b><u>*Détails à discuter.</u></b>
--	---

 **Interdire la possibilité pour l'employeur de saisir arbitrairement l'entièreté du salaire d'un-e employé-e en vue d'un remboursement de trop-payé (article 49).**

	<u><b>Le syndicat se réserve le droit de négocier l'administration de la paie, incluant les avances de salaires d'urgence et les recouvrements sur des sommes dues à la Couronne.</b></u>
--	---

 **Bonifier l'article sur le paiement des heures sur un poste intérimaire pour que cela s'applique à une portion d'une part de travail (article 49).**

49.07 Lorsque l'employé-e est tenu par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant au moins huit (8) heures de travail, il touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau supérieur.	49.07 Lorsque l'employé-e est tenu par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur <del>et qu'il exécute ces fonctions pendant au moins huit (8) heures de travail</del> , il touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau supérieur.
--	--

 **Mettre fin aux transferts arbitraires d'employé-es entre établissements regroupés en restreignant le pouvoir de l'employeur de faire travailler un-e agent-e correctionnel-le dans un établissement à sécurité moyenne alors qu'il ou elle travaille habituellement dans un établissement à sécurité minimale et vice-versa (nouvel article sous l'entente globale).**

	<b>NOUVELLE PROPOSITION</b>
	<u><b>Le syndicat se réserve le droit de discuter de l'autonomie des institutions à sécurité minimale (établissements regroupés).</b></u>

 **Faciliter les échanges de quarts de travail entre employé-es en restreignant le pouvoir de l'employeur de refuser des échanges de quarts (article 21.05).**

21.05	
À la condition qu'un préavis suffisant soit donné et que l'employeur donne son approbation, les employé-e-s peuvent	À la condition qu'un préavis <u><b>de quarante-huit (48) heures</b></u> suffisant soit <u><b>donné et que l'employeur donne son approbation et que cela n'occasionne pas de supplément de frais</b></u>

<p>s'échanger des quarts si cela ne donne pas lieu à un supplément de frais pour l'employeur.</p>	<p><b><u>pour l'employeur, l'employeur accorde les changements de quarts entre employé-es. les employé-e-s peuvent s'échanger des quarts si cela ne donne pas lieu à un supplément de frais pour l'employeur. Les coûts administratifs pour effectuer les échanges ne doivent pas être considérés comme un supplément de frais pour l'employeur.</u></b></p>
---	--



Prolonger jusqu'à 60 mois (plutôt que 30 mois actuellement) la durée pendant laquelle il est possible d'effectuer **une semaine de travail réduite à la suite d'un congé de maternité** (article 45.08).

<p>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) 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.</p>	<p>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 <b>soixante (60)</b> <del>trente (30)</del> 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.</p>
---	---



Améliorer la représentation syndicale des membres **en permettant notamment aux officières et aux officiers syndicaux de rencontrer les recrues** au cours de leurs deux premières semaines de formation et de rencontrer les nouveaux employés lors du programme d'orientation de l'employeur, étendre les congés aux audiences devant des commissions d'accidents du travail et les appels; allonger le préavis avant d'assister à une audience disciplinaire; réduire le délai avant de transmettre un grief au prochain palier sans réponse de l'employeur; donner la chance aux employé-es qui travaillent sur un quart de 16 heures d'assister à une assemblée générale (articles 8.05, 14.06, 17.02, 17.03, 20.13 de la convention collective et l'article I-A de l'entente globale).

<p>8.05 Le syndicat doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation actuels de l'employeur.</p>	<p>8.05 <b>a.</b> Le syndicat doit avoir l'occasion de <b><u>rencontrer les faire présenter aux</u></b> nouveaux employé-es <del>un de ses représentants</del> dans le cadre <del>des du</del> programmes d'orientation <b><u>actuels</u></b> de l'employeur <b><u>pendant une journée. Le-la représentant-e du syndicat a droit à un congé payé d'une journée.</u></b></p> <p><b>b. Durant les deux (2) premières semaines du Programme de formation correctionnelle, les représentant-es du syndicat doivent avoir</b></p>
--	--

	<b><u>l'occasion de rencontrer les nouvelles recrues pour une durée de quatre (4) heures.</u></b>
14.06 À condition que l'employé-e en fasse la demande par écrit au moins dix (10) jours civils à l'avance, l'employeur accorde un congé payé à l'employé-e :	14.06 À condition que l'employé-e en fasse la demande par écrit <del>au moins dix (10) jours civils</del> à l'avance, l'employeur accorde un congé payé à l'employé-e :
a. qui est partie à l'arbitrage ou à la médiation reliée à l'arbitrage,	a. qui est partie à l'arbitrage <del>ou à la médiation reliée à l'arbitrage</del> <b><u>ou à une audience devant une commission provinciale des accidents du travail ou un tribunal d'appel d'une commission provinciale des accidents du travail ou à la médiation reliée à l'arbitrage ou l'audience,</u></b>
b. qui est désigné par écrit par le syndicat comme étant le représentant d'un-e employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage ou à la médiation reliée à l'arbitrage, et	b. qui est désigné par écrit par le syndicat comme étant le représentant d'un-e employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage <del>ou à la médiation reliée à l'arbitrage</del> <b><u>ou à une audience devant une commission provinciale des accidents du travail ou un tribunal d'appel d'une commission provinciale des accidents du travail ou à la médiation reliée à l'arbitrage ou l'audience,</u></b> et
c. qui est un témoin convoqué par un-e employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage. Toutefois, dans le cas où plus d'un-e employé-e est convoqué comme un témoin, l'employeur accorde un congé payé selon l'horaire d'assignation des témoins convenu entre les représentants des parties.	c. qui est un témoin convoqué par un-e employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage <b><u>ou à une audience devant une commission provinciale des accidents du travail ou un tribunal d'appel d'une commission provinciale des accidents du travail.</u></b> Toutefois, dans le cas où plus d'un-e employé-e est convoqué comme un témoin, l'employeur accorde un congé payé selon l'horaire d'assignation des témoins convenu entre les représentants des parties.
20.13 À défaut d'une réponse de l'employeur dans les quinze (15) jours qui suivent la date de présentation d'un grief, à tous les paliers sauf au dernier, l'auteur du grief peut, dans les dix (10) jours qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.	20.13 À défaut d'une réponse de l'employeur dans les <del>quinze (15)</del> <b>dix (10)</b> jours qui suivent la date de présentation d'un grief, à tous les paliers sauf au dernier, l'auteur du grief peut, dans les dix (10) jours qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

<b>I-A- CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DU SYNDICAT (RÉFÉRENCE : ARTICLE 14)</b>	
NOUVEL ARTICLE	<b><u>5. Les employé-es qui travaillent sur un quart de seize (16) heures auront l'occasion de participer à une assemblée générale convoquée par le syndicat selon les besoins opérationnels.</u></b>



**Rendre les escortes plus sécuritaires** en rendant obligatoire la présence d'au moins deux agents armés; limiter la distance maximale parcourue en escorte selon la directive du NJC (*article II-G de l'entente globale et annexe D de la convention collective*).

<b>II-G- ESCORTER LES DÉTENU-ES (RÉFÉRENCE : ANNEXE D)</b>	
Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants pour les détenus de sexe masculin à sécurité maximale et moyenne :	Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants pour les détenus de sexe masculin <del>à sécurité maximale et moyenne :</del>
1. Toutes les escortes de sécurité à l'extérieur d'un établissement doivent être faites par au moins deux (2) agent-es correctionnel-les armé-es.	1. Toutes les escortes <del>de sécurité</del> <b><u>provenant d'un établissement à sécurité maximale, moyenne ou multiniveau</u></b> à l'extérieur <del>d'un établissement</del> doivent être faites par au moins deux (2) agent-es correctionnel-les armé-es <b><u>et tous les agent-es correctionnel-les sont armés, indépendamment de la cote de sécurité du détenu.</u></b>
2. La politique du SCC sur les escortes de sécurité régit toutes les situations où une arme à feu est remise à un agent-e correctionnel-le chargé-e d'escorter un détenu.	
3. Seuls les agent-es correctionnel-les ayant suivi la formation appropriée et qui possèdent une accréditation de maniement d'armes à feu valide selon les Normes nationales de formation (NNF) sont autorisés à servir d'escortes armées.	
4. Avant d'accorder une sortie avec escorte à un détenu à sécurité maximale ou moyenne, un formulaire d'évaluation du risque normalisé devra être rempli avant l'escorte. Une copie du formulaire sera remise aux	<b><u>Le syndicat se réserve le droit de discuter d'une évaluation du risque standardisée pour les escortes des détenus avec une cote de sécurité minimale.</u></b>

agent-es correctionnel-les chargé-es d'escorter le détenu.	
--	--

<b>ANNEXE « D » : ESCORTER DES DÉTENUS</b>	
2. Lorsqu'un agent est tenu d'escorter un détenu à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation, il est rémunéré comme suit :	2. Lorsqu'un agent est tenu d'escorter un détenu <del>à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation</del> , il est rémunéré comme suit :
3. Lorsque l'agent est tenu d'escorter un détenu à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation, il est assujetti aux conditions de voyage suivantes :	3. Lorsque l'agent est tenu d'escorter un détenu <del>à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation</del> , il est assujetti aux conditions de voyage suivantes :
a. les dépenses raisonnables engagées, selon la définition habituelle de l'employeur, lui sont remboursées;	a. les dépenses raisonnables engagées, selon la définition habituelle de l'employeur, lui sont remboursées; <b><u>Le syndicat se réserve le droit de négocier le nombre de repas alloués pour que tous les agent-es, indépendamment de leur horaire de travail, aient droit au même nombre de repas pour une escorte de même durée.</u></b>
b. s'il est tenu d'escorter un détenu pendant un voyage d'une durée minimale de neuf (9) heures, il bénéficie d'une période d'arrêt pour la nuit lorsqu'on prévoit qu'il s'écoulera plus de douze (12) heures entre l'heure de départ de l'établissement et l'heure de retour;	b. s'il est tenu d'escorter un détenu pendant un voyage d'une durée minimale de neuf (9) heures, il bénéficie d'une période d'arrêt pour la nuit lorsqu'on prévoit qu'il s'écoulera plus de douze (12) heures entre l'heure de départ de l'établissement et l'heure de retour;
c. lorsqu'on prévoit qu'il peut devoir conduire plus de quatre-vingts (80) kilomètres [cinquante (50) milles] un jour quelconque, en sus du nombre de kilomètres normalement établi par l'employeur, il bénéficie d'un arrêt pour la nuit.	<del>c. lorsqu'on prévoit qu'il peut devoir conduire plus de quatre-vingts (80) kilomètres [cinquante (50) milles] un jour quelconque, en sus du nombre de kilomètres normalement établi par l'employeur, il bénéficie d'un arrêt pour la nuit.</del> <b><u>c. Les conditions donnant droit à un coucher pendant une escorte et la distance maximale qu'un-e employé-e peut conduire dans une journée sont celles édictées dans la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.</u></b>



Ajouter une option pour recevoir l'indemnité de départ en un paiement avant la cessation de l'emploi (*nouvel article sous l'annexe J*).

	<p><b><u>e. Nonobstant ce qui précède, l'employé-e qui choisit ou qui est réputé-e avoir choisi l'option en vertu de l'alinéa 33.05b) peut choisir de recevoir le montant en un paiement unique en tout temps avant la fin de son emploi au sein de l'administration centrale.</u></b></p>
--	--



Obliger l'employeur à payer les frais reliés à l'obtention d'un certificat médical lorsqu'il en fait la demande (*article 31.03*).

<p>31.03 Une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise au l'employeur comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 31.02a). Cependant, l'employeur peut demander un certificat médical à l'employé-e pour qui il a été noté une tendance dans la prise de ses congés de maladie.</p>	<p>31.03 Une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise au l'employeur comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 31.02a). Cependant, l'employeur peut demander un certificat médical à l'employé-e pour qui il a été noté une tendance dans la prise de ses congés de maladie. <b><u>Lorsque l'employeur demande à l'employé-e de fournir un tel certificat médical, l'employeur doit lui rembourser tous les coûts reliés à l'obtention du certificat médical.</u></b></p>
---	--



Obliger l'employeur à consulter le président régional lorsqu'il comble un poste avec une recrue ou autrement sans respecter le principe d'ancienneté au lieu d'offrir un transfert; clarifier les conditions pour obtenir un transfert pour les employé-es qui occupent un poste intérimaire hors de l'unité d'accréditation (*article II-C de l'entente globale*).

<p>4. Dans les cas d'exception, lorsque le directeur ou la directrice de l'établissement décide de pourvoir le poste avec une recrue du PFC ou par voie de promotion ou de rétrogradation, le directeur ou la directrice de l'établissement remet à l'employé-e qui a effectué la demande de mutation à cet établissement une justification écrite précisant les raisons de sa décision, sous</p>	<p>4. Dans les cas d'exception, lorsque le directeur ou la directrice de l'établissement <del>decide de</del> <b><u>considère</u></b> pourvoir le poste avec une recrue du PFC ou par voie de promotion, <del>ou</del> de rétrogradation, <b><u>ou d'une autre manière qui ne respecte pas le principe d'ancienneté,</u></b> le directeur ou la directrice de l'établissement <b><u>consulte le président régional et</u></b> remet à l'employé-e qui a effectué la demande de</p>
---	--

réserve de protections à la vie privée des autres employé-e-s.	mutation à cet établissement une justification écrite précisant les raisons de sa décision, sous réserve de protections à la vie privée des autres employé-e-s.
	<b><u>Un-e employé-e qui occupe un poste intérimaire hors de l'unité d'accréditation depuis sept jours ou plus :</u></b> <b><u>a. ne peut pas soumettre une demande de déploiement en vertu de cette entente;</u></b> <b><u>b. ne peut pas déployer si, au moment de l'offre de déploiement, il ou elle occupe un poste intérimaire depuis sept jours ou plus.</u></b>

 Prévoir un mécanisme de nomination automatique à un poste substantif pour les employé-es qui occupent des postes intérimaires à long terme.

<b>II-D- NOMINATIONS INTÉRIMAIRES</b>	
	<b><u>Le syndicat se réserve le droit de discuter de la nomination automatique à un poste d'attache pour tout CX intérimaire sur ce poste pendant une période prolongée.</u></b>

 Préciser que les employé-es qui occupent un poste intérimaire hors de l'unité d'accréditation pendant 4 mois ou plus seront traité-es comme les recrues pour la moyenne des heures supplémentaires (*article II-K de l'entente globale*).

<b>II-K- TEMPS SUPPLÉMENTAIRE POUR LES NOUVELLES RECRUES</b>	<b>II-K- MOYENNE DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE POUR LES NOUVELLES RECRUES</b>
II-K - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE POUR LES NOUVELLES RECRUES	II-K – <b><u>MOYENNE DE</u></b> TEMPS SUPPLÉMENTAIRE POUR LES NOUVELLES RECRUES
Une recrue CX qui commence à travailler à 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. De telles situations doivent être signalées dans le rapport sur les heures supplémentaires afin de s'assurer que	Une recrue CX qui commence à travailler à 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. 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.	ces changements sont pris en compte lors de l'examen de la répartition équitable des heures supplémentaires.  <b><u>Le même principe s'applique à l'agent-e correctionnel-le qui a occupé un poste intérimaire hors de l'unité d'accréditation ou qui a été en congé sans traitement pendant une période de 4 mois ou plus.</u></b>
--	---

## Congés



Convertir le congé payé pour raisons familiales en **congé payé pour le bien-être personnel** afin d'élargir sa portée d'application; augmenter la banque de ce congé à 80 heures par année, plutôt que 40 heures actuellement (*article 30.12*).

<p><b>30.12</b></p> <p>a. Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants à charge (y compris les enfants du conjoint de droit ou de fait), des enfants en famille d'accueil, des beaux-fils et des belles filles, des enfants en tutelle de l'employé-e, du petit-fils, de la petite-fille, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, du demi-frère, de la demi-soeur, des grands-parents de l'employé-e, de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence ou de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e.</p> <p>b. Le nombre total d'heures de congés payés qui peuvent être accordées en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas quarante (40) heures au cours d'une année financière.</p> <p>c. Sous réserve de l'alinéa 30.12b), l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :</p> <p>i. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une</p>	<p><b>30.12</b></p> <p><b>Dans le but de favoriser le bien-être et une bonne santé mentale, les employé-es bénéficient de quatre-vingts (80) heures de congé pour le bien-être personnel au cours d'une année financière.</b></p> <p><del>a. Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants à charge (y compris les enfants du conjoint de droit ou de fait), des enfants en famille d'accueil, des beaux-fils et des belles filles, des enfants en tutelle de l'employé-e, du petit-fils, de la petite-fille, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, du demi-frère, de la demi-soeur, des grands-parents de l'employé-e, de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence ou de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e.</del></p> <p><del>b. Le nombre total d'heures de congés payés qui peuvent être accordées en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas quarante (40) heures au cours d'une année financière.</del></p>
---	--

<p>entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;</p> <p>ii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;</p> <p>iii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;</p> <p>iv. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;</p> <p>v. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;</p> <p>vi. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie.</p> <p>d. Vingt-quatre (24) heures des quarante (40) heures prévues à l'alinéa b) peuvent être utilisées comme congé pour raisons personnelles.</p> <p>e. Huit (8) heures des quarante (40) heures prévues à l'alinéa b) peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.</p>	<p><del>c. Sous réserve de l'alinéa 30.12b), l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes:</del></p> <p><del>i. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;</del></p> <p><del>ii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;</del></p> <p><del>iii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;</del></p> <p><del>iv. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;</del></p> <p><del>v. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;</del></p> <p><del>vi. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie.</del></p> <p><del>d. Vingt-quatre (24) heures des quarante (40) heures prévues à l'alinéa b) peuvent être utilisées comme congé pour raisons personnelles.</del></p> <p><del>e. Huit (8) heures des quarante (40) heures prévues à l'alinéa b) peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.</del></p>
---	---



**Bonifier la banque de congés fériés à 153 heures par année** (plutôt que 102 actuellement). Chaque jour férié désigné payé vaudrait désormais 12,75 heures, plutôt que les 8,5 heures actuellement. Si non utilisées, ces heures seraient payées à tarif normal du poste d'attache ou par intérim de l'employé-e à la fin de l'année (*article 34*).

<b>Heures de congé en remplacement de jours fériés désignés payés</b>	
<p>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;</p>	<p>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 <b><u>douze virgule soixante-quinze (12,75)</u></b> <del>huit virgule cinq (8,5)</del> 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 <b><u>douze virgule soixante-quinze (12,75)</u></b> <del>huit virgule cinq (8,5)</del> 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;</p>
<p>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;</p>	<p>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 <b><u>cent cinquante-trois (153)</u></b> <del>quatre-vingt-treize virgule cinq (93,5)</del> 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 <b><u>douze virgule soixante-quinze (12,75)</u></b> <del>huit virgule cinq (8,5)</del> heures;</p>
<p>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 jours fériés désignés payés restant qui peuvent être gagnés dans l'année calendrier en cours multiplié par huit virgule cinq (8,5);</p>	<p>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 jours fériés désignés payés restant qui peuvent être gagnés dans l'année calendrier en cours multiplié par <b><u>douze virgule soixante-quinze (12,75)</u></b> <del>huit virgule cinq (8,5)</del>;</p>
<p>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;</p>	
<p>f. Au 31 décembre, le solde des heures de congé en remplacement est remboursé à</p>	<p>f. Au 31 décembre, le solde des heures de congé en remplacement est remboursé à</p>

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;	l'employé-e au taux <del>d'un virgule cinq (1,5)</del> multiplié par le <del>taux</del> de rémunération horaire à tarif normal du poste d'attache <u>ou par intérim</u> de l'employé-e, <u>selon le plus élevé des deux</u> , en vigueur le 31 décembre;* <u>*Sujet à la modification de l'article 34, « Heures de congé en remplacement de jours fériés désignés payés ,» paragraphe b.</u>
---	---

 Empêcher que l'employeur débite plus d'heures que ce que vaut un jour férié désigné payé lorsqu'un-e employé-e prend un congé de maladie ou un congé pour raisons familiales pendant un jour férié désigné payé (*article 34*).

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;	<u>Le syndicat se réserve le droit de négocier cette clause. Le syndicat souhaite revoir cet article pour empêcher de débiter plus d'heures que le nombre d'heures associées à un (1) jour férié désigné payé selon le paragraphe a, lorsqu'un-e employé-e prend un congé de maladie ou pour des raisons familiales pendant un jour férié désigné payé.</u>
--	---

 Instaurer l'option de reporter jusqu'à 100 heures de congé compensatoire à l'année financière suivante, à la demande du salarié (*article 21.14*).

21.14 Rémunération sous forme de paiement ou de congé compensatoire payé	
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 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.	c. Le congé compensatoire payé qui n'a pas été pris <u>au 31 mars</u> avant la fin de la période de <del>douze (12) mois</del> déterminée par <del>l'employeur</del> est payé 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 <u>au 31 mars de l'année financière en cours.</u> <del>à la fin de la période de douze (12) mois.</del>  <u>À sa demande, l'employé-e peut reporter jusqu'à cent (100) heures de congé compensatoire à l'année financière suivante.</u>



Bonifier le **ratio de vacances à 5 % et 10 %, arrondi à la hausse**, du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification, plutôt qu'à 4 % et 9 % actuellement; bonifier les cases allouées pour les congés compensatoires et les heures de remplacement en dehors des périodes de pointe d'absence (*article I-B, paragraphe 4 de l'entente globale et nouvel article sous l'entente globale*).

<p>1. Le SCC accorde le congé aux employé-es selon les conditions stipulées dans cette section de la manière suivante :</p> <p>a) lorsque l'employé-e en fait la demande, au moins deux (2) semaines consécutives de vacances durant :</p> <p>(i) la période d'été, c'est-à-dire du 1er juin au 31 août, à condition que l'employé-e en fasse la demande avant le 1er avril de l'exercice;</p> <p>(ii) toute période supplémentaire précisée dans l'entente ci-dessous aux termes de la section 4, à condition que l'employé-e en fasse la demande conformément au paragraphe 6.</p> <p>b) lorsque l'employé-e en fait la demande, au moins deux (2) semaines consécutives de vacances au cours de toute période qui ne pas fait l'objet d'un accord et établie ci- dessous dans la section 4 ou par une entente locale.</p>	<p>1. Le SCC accorde le congé aux employé-es selon les conditions stipulées dans cette section de la manière suivante :</p> <p>a) lorsque l'employé-e en fait la demande, au moins deux (2) semaines consécutives de vacances durant :</p> <p>(i) la période d'été, c'est-à-dire du 1er juin au <b>deuxième lundi de septembre</b> <del>31 août</del>, à condition que l'employé-e en fasse la demande avant le 1er avril de l'exercice;</p> <p>(ii) toute période supplémentaire précisée dans l'entente ci-dessous aux termes de la section 4, à condition que l'employé-e en fasse la demande conformément au paragraphe 6.</p> <p>b) lorsque l'employé-e en fait la demande, au moins deux (2) semaines consécutives de vacances au cours de toute période qui ne pas fait l'objet d'un accord et établie ci- dessous dans la section 4 ou par une entente locale.</p>
<p>2. Tel que stipulé dans la convention collective des agent-es correctionnel-les (CX), « d'accorder à l'employé-e son congé annuel de quelque autre façon si l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) jours pour chaque jour de congé annuel qu'il ou elle demande. »</p>	
<p>3. Le choix des dates de vacances se fait selon toute méthode qui fait l'objet d'entente au niveau local avant le 1er mars de chaque année ou, à défaut d'une entente, sur la base du nombre d'années de services depuis le moment où l'employé-e est devenu agent-e correctionnel-le.</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</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</p>

<p>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 1er 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)</p> <p>(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;</p> <p>(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> <p>(i) au moins une personne de chaque niveau de classification d'être en vacances ou</p> <p>(ii) au moins deux personnes de chaque niveau de classification d'être en vacances à n'importe quel moment de la haute saison (9 %).</p>	<p>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 1er juin et le <u>deuxième lundi de septembre</u> <del>31 août</del> de chaque année (période de 12 semaines), 9 <u>10</u> % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification; et</p> <p>b)</p> <p>(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 <u>10</u> % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification;</p> <p>(ii) pour <del>cinq (5)</del> <u>six (6)</u> semaines additionnelles de sept (7) jours chacune qui doivent être déterminées au niveau local, 9 <u>10</u> % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification. <u>Lorsque le niveau local désigne certaines de ces semaines au printemps, le niveau local peut déterminer une date limite pour soumettre les demandes de vacances pour ces semaines.</u></p> <p>c) pour toute autre période de l'année de vacances non identifiée dans 4. a) ou 4. b), 4 <u>5</u> % 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 <u>supérieur</u> inférieur. Cependant, <u>Cette</u> méthode de calcul ne peut avoir pour effet d'empêcher :</p> <p>(i) au moins une personne de chaque niveau de classification d'être en vacances ou</p> <p>(ii) au moins deux personnes de chaque niveau de classification d'être en vacances à n'importe quel moment de la haute saison (9 <u>10</u> %).</p>
---	--

	<b><u>Le syndicat se réserve le droit de discuter de l'utilisation et de la bonification potentielle des cases allouées pour l'utilisation des congés compensatoires et des heures de remplacement en dehors des périodes de pointe d'absence.</u></b>
--	--



**Prolonger la période de vacances sujette au ratio de 9 %** jusqu'au deuxième lundi de septembre, plutôt qu'au 31 août actuellement et ajouter une sixième semaine à 10 % (*article I-B de l'entente globale*).

<p>1. Le SCC accorde le congé aux employé-es selon les conditions stipulées dans cette section de la manière suivante :</p> <p>a) lorsque l'employé-e en fait la demande, au moins deux (2) semaines consécutives de vacances durant :</p> <p>(i) la période d'été, c'est-à-dire du 1er juin au 31 août, à condition que l'employé-e en fasse la demande avant le 1er avril de l'exercice;</p> <p>(ii) toute période supplémentaire précisée dans l'entente ci-dessous aux termes de la section 4, à condition que l'employé-e en fasse la demande conformément au paragraphe 6.</p> <p>b) lorsque l'employé-e en fait la demande, au moins deux (2) semaines consécutives de vacances au cours de toute période qui ne pas fait l'objet d'un accord et établie ci- dessous dans la section 4 ou par une entente locale.</p>	<p>1. Le SCC accorde le congé aux employé-es selon les conditions stipulées dans cette section de la manière suivante :</p> <p>a) lorsque l'employé-e en fait la demande, au moins deux (2) semaines consécutives de vacances durant :</p> <p>(i) la période d'été, c'est-à-dire du 1er juin au <b>deuxième lundi de septembre</b> <del>31 août</del>, à condition que l'employé-e en fasse la demande avant le 1er avril de l'exercice;</p> <p>(ii) toute période supplémentaire précisée dans l'entente ci-dessous aux termes de la section 4, à condition que l'employé-e en fasse la demande conformément au paragraphe 6.</p> <p>b) lorsque l'employé-e en fait la demande, au moins deux (2) semaines consécutives de vacances au cours de toute période qui ne pas fait l'objet d'un accord et établie ci- dessous dans la section 4 ou par une entente locale.</p>
<p>2. Tel que stipulé dans la convention collective des agent-es correctionnel-les (CX), « d'accorder à l'employé-e son congé annuel de quelque autre façon si l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) jours pour chaque jour de congé annuel qu'il ou elle demande. »</p>	
<p>3. Le choix des dates de vacances se fait selon toute méthode qui fait l'objet d'entente au niveau local avant le 1er mars de chaque année ou, à défaut d'une entente, sur la base du nombre d'années de services depuis le moment où l'employé-e est devenu agent-e correctionnel-le.</p>	

<p>4. Aux termes de l'article 29.12 à l'égard du nombre minimum d'agent-es correctionnelles 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 1er 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)</p> <p>(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;</p> <p>(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>4. Aux termes de l'article 29.12 à l'égard du nombre minimum d'agent-es correctionnelles 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 1er juin et le <b><u>deuxième lundi de septembre</u></b> <del>31 août</del> de chaque année (période de 12 semaines), 9 <b><u>10</u></b> % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification; et</p> <p>b)</p> <p>(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 <b><u>10</u></b> % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification;</p> <p>(ii) pour <del>cinq (5)</del> <b><u>six (6)</u></b> semaines additionnelles de sept (7) jours chacune qui doivent être déterminées au niveau local, 9 <b><u>10</u></b> % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification. <b><u>Lorsque le niveau local désigne certaines de ces semaines au printemps, le niveau local peut déterminer une date limite pour soumettre les demandes de vacances pour ces semaines.</u></b></p>
--	---



Instaurer la possibilité de transférer des congés entre employé-es (*nouvel article*).

	<b>NOUVELLE PROPOSITION</b>
	<b>Transfert de crédits de congé à un-e autre employé-e</b>
	<b><u>Un-e employé-e peut, à tout moment, transférer des crédits de congé de maladie, de congé compensatoire, de congé annuel ou</u></b>

	<u>d'heures de remplacement à un-e autre employé-e.</u>
--	---

 Restreindre le pouvoir de l'employeur de planifier des vacances non cédulées (article 29.09).

29.09 Lorsque, après le 1er décembre de l'année de congé, le congé annuel de l'employé-e n'a pas été pris ou prévu au calendrier, l'employeur peut le fixer à une date de l'année de congé en cours à condition qu'il en avise l'employé-e par écrit sept (7) jours civils à l'avance.	<del>29.09 Lorsque, après le 1er décembre de l'année de congé, le congé annuel de l'employé-e n'a pas été pris ou prévu au calendrier, l'employeur peut le fixer à une date de l'année de congé en cours à condition qu'il en avise l'employé-e par écrit sept (7) jours civils à l'avance.</del>
--	---

 Bonifier le régime de congé annuel payé afin de permettre aux agentes et agents correctionnel-les **d'accumuler des heures de vacances plus rapidement** (article 29.02).

<p><b>29.02</b> L'employé-e qui a touché au moins quatre-vingts (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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. dix (10) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;</li> <li>b. treize virgule trois trois quatre (13,334) heures à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;</li> <li>c. quatorze (14) heures à partir du mois où survient son quinzième (15e) anniversaire de service;</li> <li>d. quinze virgule trois trois quatre (15,334) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;</li> <li>e. seize virgule six six sept (16,667) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;</li> <li>f. vingt (20) heures à partir du mois où survient son vingt-cinq (25e) anniversaire de service;</li> </ul>	<p><b><u>Le syndicat se réserve le droit de négocier cette clause. Le syndicat souhaite permettre aux employé-es d'accumuler des crédits de vacances plus rapidement.</u></b></p>
---	---



Instaurer la possibilité de **rembourser un solde négatif de congé de maladie avec d'autres types de congé** au moment de la cessation d'emploi (*nouvel article sous l'article 31*).

<p>31.04 Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 31.02, un congé de maladie payé lui est accordé pour une période maximale de deux cents (200) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.</p>	<p>31.04 Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 31.02, un congé de maladie payé lui est accordé pour une période maximale de deux cents (200) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.</p> <p><b><u>Au moment de la cessation d'emploi, l'employé-e peut utiliser tous les crédits de congé restant, y compris les congés annuels, les congés compensatoires et les heures de remplacement, pour payer toute balance négative de congés de maladie.</u></b></p>
--	---



**Augmenter à 400** (plutôt que 240 actuellement) **le nombre d'heures de congé annuel payé pouvant être reportées à l'année financière suivante**, en lieu et place de leur remboursement (*article 29.13 b*).

<p><b>29.13</b></p>	
<p>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.</p>	<p>b. Tous les crédits de congé annuels en sus de <del>deux cent quarante (240)</del> <b>quatre cents (400)</b> heures le 31 mars seront automatiquement payés au taux de rémunération de l'employé-e au <b>31 mars</b> <del>1er décembre</del> de l'année financière en cours.</p>
<p>c. Lorsqu'un-e employé-e demande au moins quatre-vingts (80) heures de congé annuel conformément au paragraphe 29.07, l'employé-e peut demander le paiement de toute fraction non utilisée du solde de congé annuel qui serait normalement reporté, selon l'alinéa 29.13 (a) à condition que ces demandes soient soumises avant le 1er décembre.</p> <p>i. D'un commun accord entre l'employé-e et l'employeur, ces congés annuels seront payés au taux de rémunération de l'employé-e au 1er décembre de l'année financière en cours.</p>	<p>c. Lorsqu'un-e employé-e demande au moins quatre-vingts (80) heures de congé annuel conformément au paragraphe 29.07, l'employé-e peut demander le paiement de toute fraction non utilisée du solde de congé annuel qui serait normalement reporté, selon l'alinéa 29.13 (a) à condition que ces demandes soient soumises avant le 1er décembre.</p> <p>i. <del>D'un commun accord entre l'employé-e et l'employeur,</del> <b>Ces</b> congés annuels seront payés au taux de rémunération de l'employé-e au 1er décembre de l'année financière en cours.</p>

<p>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 accordées en premier.</p>	<p><b>31 mars</b> <del>1er décembre</del> de l'année financière en cours.</p> <p><del>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 accordées en premier.</del></p>
--	---



Améliorer l'**accessibilité aux congés pour accident de travail** en réduisant la capacité de l'employeur de transférer les accidenté-es aux prestations des commissions provinciales des accidents de travail (*article 30.15 de la convention collective et article I-D de l'entente globale*).

<p>30.15 Pour accident de travail</p>	<p><b><u>Le syndicat se réserve le droit de négocier cette clause.</u></b></p>
<p><b>I-D- CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL (RÉFÉRENCE : CLAUSE 30.15)</b></p>	
<p>En reconnaissant que la politique du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada s'applique conformément aux dispositions de la convention collective, le SCC appliquera ce qui suit en ce qui concerne la détermination du transfert d'indemnisation à la commission des accidents du travail :</p>	
<p>1. Pour tous les cas d'employé-es en congé pour accident du travail, la définition d'une « durée raisonnable » ne se limite pas à un nombre précis de jours (par exemple, 130 jours). Cependant, la période n'est pas non plus illimitée et les cas demeurent assujettis à des réexamens réguliers et continus.</p>	<p>1. Pour tous les cas d'employé-es en congé pour accident du travail, la définition d'une « durée raisonnable » ne se limite pas à un nombre précis de jours (par exemple, 130 jours). <del>Cependant, la période n'est pas non plus illimitée et les cas demeurent assujettis à des réexamens réguliers et continus.</del></p> <p><b><u>Le transfert au versement direct (prestations d'une commission des accidents du travail) plutôt qu'une paie de congé pour accident de travail devrait être envisagé et en général mis en œuvre lorsque les critères suivants sont réunis :</u></b></p> <p><b><u>1. L'attente d'un retour au travail de l'employé-e par le médecin praticien et l'avis de la commission des accidents du travail (CAT) indiquent que le retour de l'employé-e est hautement improbable et l'employé-e</u></b></p>

	<p><u>n'est plus admissible à une réadaptation professionnelle approuvée par la CAT; et</u></p> <p>2. <u>Il n'y a aucun programme de traitement recommandé et prescrit par un médecin praticien.</u></p>
--	--



Étendre la portée du **congé de deuil à la travailleuse ayant subi une fausse couche ainsi qu'au travailleur ou la travailleuse dont la conjointe a subi une fausse couche**; étendre le congé de deuil au décès de l'oncle, la tante, le neveu, la nièce (*article 30.01*).

<b>Congé de deuil payé</b>	
<p>30.01 Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la soeur, le demi-frère, la demi-soeur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant placé en famille d'accueil ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le grand-parent, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.</p>	<p>30.01 Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la soeur, le demi-frère, la demi-soeur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant placé en famille d'accueil ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le grand-parent, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, <b>la nièce, le neveu, la tante, l'oncle</b> et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.</p>
<p>a. Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles. Pendant cette période, il est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.</p> <p>ou</p>	<p>a. Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs <del>qui doivent comprendre le jour des funérailles</del>. Pendant cette période, il est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.</p> <p>ou</p>
	<p><b><u>f. Un-e employé-e est admissible à un congé de deuil sous l'article 30.01 lorsque l'employée ou sa conjointe subit une fausse couche.</u></b></p>



Étendre la portée du congé non payé **aux employé-es devant s'occuper de leurs enfants ayant des besoins spéciaux** (articles 30.18 et 30.19).

<b>Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent</b>	<b>Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent <u>ou d'un enfant ayant des besoins spéciaux</u></b>
30.18 Les deux (2) parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent.	30.18 Les deux (2) parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent <b><u>ou d'un enfant ayant des besoins spéciaux.</u></b>
30.19 Un congé non payé peut être accordé à un-e employé-e pour veiller personnellement aux soins à long terme de son père ou de sa mère, y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :	30.19 Un congé non payé peut être accordé à un-e employé-e pour veiller personnellement aux soins à long terme de son père ou de sa mère, y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers, <b><u>ou pour veiller aux soins à long terme d'un enfant ayant des besoins spéciaux, y compris l'enfant d'un autre lit, l'enfant placé en famille d'accueil ou l'enfant en tutelle de l'employé-e,</u></b> pourvu que les conditions suivantes soient respectées :



Instaurer **un congé pour cause de violence familiale**, jusqu'à concurrence de 80 heures par année (nouvel article).

<b>CONGÉ POUR CAUSE DE VIOLENCE FAMILIALE</b>	
	<b>NOUVELLE PROPOSITION</b>
	<b><u>Congé pour cause de violence familiale</u></b>
	<b><u>Congé pour cause de violence familiale</u></b> <b><u>Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un-e employé-e ou l'enfant d'un-e employé-e subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui l'employé-e a ou a eu une relation intime.</u></b> <b><u>a. Les parties reconnaissent que les employé-es peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.</u></b> <b><u>b. Sur demande, l'employé-e qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence</u></b>

	<p><u>familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;</u></li> <li><u>ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;</u></li> <li><u>iii. d'obtenir des services de thérapie;</u></li> <li><u>iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou</u></li> <li><u>v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.</u></li> </ul> <p><u>c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas quatre-vingts (80) heures au cours d'une année financière.</u></p> <p><u>d. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.</u></p> <p><u>e. Nonobstant les alinéas (b) et (c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une inculpation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.</u></p>
--	---



Instaurer un congé payé pour se rendre à des rendez-vous médicaux et dentaires, incluant le temps raisonnable de déplacement (*nouvel article sous 30.21*).

NOUVEL ARTICLE	<p><u>30.21 Les employé-es bénéficient d'un congé payé pour assister à des rendez-vous périodiques médicaux ou dentaires de routine et d'une durée raisonnable pour aller et revenir du rendez-vous. Lorsque possible, les employé-es doivent en faire la demande</u></p>
----------------	---

	<b>au moins quarante-huit (48h) heures à l'avance.</b>
--	--

 Garantir le paiement des congés non utilisés dans les trois mois suivant la fin d'emploi ou le décès de l'employé-e (*article 29.15*).

29.15 Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit qui s'obtient en multipliant le nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération journalier auquel il a droit en vertu du certificat de nomination en vigueur à la cessation de son emploi.	29.15 Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche, <b><u>dans les trois (3) mois suivant la cessation d'emploi ou le décès,</u></b> un montant égal au produit qui s'obtient en multipliant le nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération journalier auquel il a droit en vertu du certificat de nomination en vigueur à la cessation de son emploi.
---	---

## Rémunération

 Instaurer **une prime annuelle de 5000 \$** pour tous les agents et agentes correctionnel-les afin de refléter la nature de plus en plus complexe et dangereuse de notre travail (*nouvel article*).

	<b>NOUVELLE PROPOSITION</b>
	<p><b><u>En reconnaissance du travail de plus en plus complexe et dangereux effectué par les agent-es correctionnel-les, et en reconnaissance de l'augmentation des blessures psychologiques et physiques et de leur gravité chez les agent-es correctionnel-les :</u></b></p> <p>(a) <b><u>L'employeur verse à chaque employé-e une indemnité de cinq mille dollars (5000 \$) par année.</u></b></p> <p>(b) <b><u>Cette indemnité est versée sur la même base que la paie régulière des employés et est sujette aux augmentations salariales prévues à la convention collective.</u></b></p> <p>(c) <b><u>L'employé-e en congé payé a droit de recevoir l'indemnité.</u></b></p>



Introduire une **indemnité forfaitaire de 1,00 \$ l'heure** pour chaque heure travaillée en établissement entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et le 31 mars 2022 (incluant les heures supplémentaires) en raison des efforts déployés pour faire face aux épreuves entraînées par la COVID-19 (*nouvel article*).

	<b>NOUVELLE PROPOSITION</b>
	<u>Indemnité spéciale pour la période débutant le 1<sup>er</sup> avril 2020</u>
	<u>En reconnaissance des efforts accentués et prolongés déployés et des épreuves causées par la pandémie de COVID-19, le tout dans un contexte unique nécessitant de maintenir des services critiques 24 heures sur 24 dans un environnement fermé et sans possibilité de faire du télétravail, les employé-es touchent une indemnité spéciale correspondant à 1,00 \$ pour chaque heure travaillée sur un poste de travail dans une institution ou en escorte entre le 1<sup>er</sup> avril 202 et le 31 mars 2022.</u>
	<u>Le syndicat se réserve le droit de négocier une indemnité spéciale dans l'éventualité où une situation similaire à la pandémie de COVID-19 se produirait dans le futur.</u>



Convertir **les primes de quart et de fin de semaine à 8 % du salaire horaire** pour chaque heure travaillée (plutôt qu'à 2,00 \$ l'heure actuellement). Cela équivaldrait à une augmentation de 1,43 \$ l'heure, pour un total de 3,43 \$ l'heure pour un CX-2 au maximum de l'échelle (échelon 5). L'agent ou l'agent(e) correctionnel-le travaillant 1500 heures admissibles à ces primes recevrait une somme supplémentaire de 2 145 \$ (*articles 25.01 et 25.02*).

<b>25.01 Prime de quart</b>	
L'employé-e qui travaille par quarts touche une prime de quart de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 15 h et 7 h. La prime de quart ne sera pas payée pour les heures de travail effectuées entre 7 h et 15 h.	L'employé-e qui travaille par quarts touche une prime de quart <b>équivalente à huit pour cent (8 %) de son taux de rémunération horaire</b> de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 15 h et 7 h. La prime de quart ne sera pas payée pour les heures de travail effectuées entre 7 h et 15 h.
<b>25.02 Prime de fin de semaine</b>	
L'employé-e qui travaille par quarts reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2 \$)	L'employé-e qui travaille par quarts reçoit une prime supplémentaire <b>équivalente à huit</b>

l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.	<b>pour cent (8 %) de son taux de rémunération horaire</b> de <del>deux dollars (2 \$)</del> l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées <b>entre 15 h le vendredi et 7 h le lundi.</b> <del>le samedi et/ou le dimanche.</del>
--	---



**Élargir la période d'application de la prime de fin de semaine**, dorénavant applicable du vendredi 15 h 00 au lundi 7 h 00, plutôt que de 0 h 01 le samedi à 23 h 59 le dimanche (*article 25.02*).

<b>25.02 Prime de fin de semaine</b>	
L'employé-e qui travaille par quarts reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.	L'employé-e <del>qui travaille par quarts</del> reçoit une prime supplémentaire <b>équivalente à huit pour cent (8 %) de son taux de rémunération horaire</b> de <del>deux dollars (2 \$)</del> l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées <b>entre 15 h le vendredi et 7 h le lundi.</b> <del>le samedi et/ou le dimanche.</del>



Convertir **la prime pour l'équipe d'urgence et la prime d'instructeurs à 10 % du salaire horaire** pour chaque heure travaillée (plutôt qu'à 2,50 \$ l'heure actuellement). Cela équivaldrait à une augmentation de 1,88 \$ l'heure, pour un total de 4,38 \$ l'heure pour un CX-2 au maximum de l'échelle (échelon 5). Octroyer cette prime aux employés du Programme d'aide aux employés et du Programme de gestion du stress lié aux incidents critiques (*articles 43.04 et 43.05 de la convention collective et II-I de l'entente globale*).

<b>43.04 Indemnités pour formateur</b> Lorsqu'un-e employé-e est tenu d'exécuter les tâches de formateur il ou elle reçoit une indemnité de deux dollars et cinquante cents (2,50 \$) de l'heure pour chaque heure ou partie d'heure où il ou elle exécute ces tâches, incluant les heures supplémentaires.	<b>43.04 Indemnités pour formateur</b> Lorsqu'un-e employé-e est tenu d'exécuter les tâches de formateur, il ou elle reçoit une indemnité <b>équivalente à dix pour cent (10 %) de son taux de rémunération horaire</b> de <del>deux dollars et cinquante cents (2,50 \$)</del> de l'heure pour chaque heure ou partie d'heure où il ou elle exécute ces tâches, incluant les heures supplémentaires.
<b>43.05 Indemnités pour les employé-e-s qui acceptent d'être membres de l'équipe d'urgence</b> L'employé-e qui est membre de l'équipe d'urgence reçoit d'une prime de deux dollars et cinquante cents (2,50 \$) de l'heure ou	<b>43.05 Indemnités pour les employé-e-s qui acceptent d'être membres de l'équipe d'urgence</b> L'employé-e qui est membre de l'équipe d'urgence reçoit <b>une prime équivalente à dix pour cent (10 %) de son taux de</b>

partie d'heure travaillée, incluant les heures supplémentaires, dès qu'il ou elle est appelé comme membre de l'équipe d'urgence. Cette prime s'applique également durant les périodes de formation données aux membres de l'équipe d'urgence.	<del>rémunération horaire d'une prime de deux dollars et cinquante cents (2,50 \$) de l'</del> <b>pour chaque heure</b> ou partie d'heure travaillée, incluant les heures supplémentaires, dès qu'il ou elle est appelé comme membre de l'équipe d'urgence. Cette prime s'applique également durant les périodes de formation données aux membres de l'équipe d'urgence.
--	---

<b>II-I- NÉGOCIATEUR – INDEMNITÉ DE L'ÉQUIPE D'INTERVENTION D'URGENCE (RÉFÉRENCE : ANNEXE D)</b>	<b>II-I- NÉGOCIATEUR, <u>REPRÉSENTANT-E GSIC ET PAE</u> – INDEMNITÉ DE L'ÉQUIPE D'INTERVENTION D'URGENCE</b>
II-I – NÉGOCIATEUR – INDEMNITÉ DE L'ÉQUIPE D'INTERVENTION D'URGENCE (RÉFÉRENCE 43.05)	II-I – NÉGOCIATEUR, <u>REPRÉSENTANT-E GSIC ET PAE</u> – INDEMNITÉ DE L'ÉQUIPE D'INTERVENTION D'URGENCE (RÉFÉRENCE 43.05)
Les indemnités pour l'équipe d'intervention d'urgence s'appliqueront également aux négociateurs-trices lorsqu'il leur est demandé de faire partie de l'équipe d'intervention d'urgence.	Les indemnités pour l'équipe d'intervention d'urgence s'appliqueront également aux négociateurs-trices <b>et aux représentant-es du <u>GSIC et du PAE</u></b> lorsqu'il leur est demandé de faire partie de l'équipe d'intervention d'urgence.



Augmenter à **25 \$ l'heure les indemnités de repas** (plutôt que 10 \$) lorsque ceux-ci sont pris pendant des heures supplémentaires (*article 21.15*).

<b>21.15 Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires</b>	
a. Un-e employé-e qui travaille trois (3) heures ou plus en temps supplémentaire immédiatement avant ou après les heures de travail prévues à l'horaire doit recevoir un remboursement pour les dépenses engagées pour un (1) repas au montant de dix dollars (10 \$), sauf lorsqu'un repas gratuit est offert.	a. Un-e employé-e qui travaille trois (3) heures ou plus en temps supplémentaire immédiatement avant ou après les heures de travail prévues à l'horaire doit recevoir un remboursement pour les dépenses engagées pour un (1) repas au montant de <b>vingt-cinq dix dollars <del>(10 \$)</del> (25 \$)</b> , sauf lorsqu'un repas gratuit est offert.



**Bonifier la rémunération du temps supplémentaire à tarif double** (plutôt qu'à tarif et trois-quarts) (*articles 2.01 v, 21.03 d, 21.07 c, 21.12, 21.16*).

v. « tarif et trois-quarts » signifie une fois et trois-quarts (1 3/4) le taux de rémunération horaire de l'employé-e (time and three-quarters);	<del>v. « tarif et trois-quarts » signifie une fois et trois-quarts (1 3/4) le taux de rémunération horaire de l'employé-e (time and three-quarters);</del>
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)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. Les quarts ultérieurs dans le cadre du nouvel horaire doivent être rémunérés à tarif normal.	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 <b>sept (7) jours</b> , <del>quatre-vingt-seize (96)heures</del> est compensé-e à tarif <b>double (2)</b> <del>et trois-quarts (1 3/4)</del> pour le premier (1er) 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.
21.07 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).	21.07 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 <b>double (2)</b> <del>et trois-quarts (1 3/4)</del> .
<b>21.12 Rémunération du travail supplémentaire</b>	
L'employé-e a droit à une rémunération à tarif et trois-quarts (1 3/4) sous réserve du paragraphe 21.13 pour chaque heure supplémentaire de travail supplémentaire exécutée par lui.	L'employé-e a droit à une rémunération à tarif <b>double (2)</b> <del>et trois-quarts (1 3/4)</del> sous réserve du paragraphe 21.13 pour chaque heure supplémentaire de travail supplémentaire exécutée par lui.
Pour plus de précision, toute référence à la rémunération du travail supplémentaire ailleurs dans la présente convention collective est à tarif et trois-quarts (1 3/4).	Pour plus de précision, toute référence à la rémunération du travail supplémentaire ailleurs dans la présente convention collective est à tarif <b>double (2)</b> <del>et trois-quarts (1 3/4)</del> .
<b>21.16 Situation d'urgence</b>	
Dans le cas d'une situation d'urgence, tel que déterminé par l'employeur, un-e employé-e qui travaille un quart de travail normalement prévu à son horaire et qui est tenu de travailler en continu durant toute la période entre la fin dudit quart et le début du prochain quart de travail normalement prévu à son horaire a droit à une rémunération à tarif et trois-quarts (1 3/4) pour toutes les heures de travail effectuées en continu après la fin dudit premier quart normalement prévu à son horaire.	<b>a.</b> Dans le cas d'une situation d'urgence <b>dans un pénitencier</b> , tel que <b>défini à l'article 2.01</b> <del>déterminé par l'employeur</del> , un-e employé-e qui travaille un quart de travail normalement prévu à son horaire et qui est tenu de travailler en continu durant toute la période entre la fin dudit quart et le début du prochain quart de travail normalement prévu à son horaire a droit à une rémunération à tarif <b>double (2)</b> <del>et trois-quarts (1 3/4)</del> pour toutes les heures de travail effectuées en continu après la fin dudit premier quart normalement prévu à son horaire.

	<p><b><u>b. Lorsque les heures supplémentaires obligatoires effectuées font en sorte que l'employé-e ne bénéficie pas de huit (8) heures de repos avant son prochain quart de travail, l'employeur accorde un congé payé pour permettre à l'employé-e de bénéficier d'une période de repos de huit (8) heures avant son prochain quart de travail.</u></b></p>
--	--

 Augmenter l'**indemnité d'habillement à 1 000 \$ par année** (plutôt qu'à 600 \$) (*article 43.03*).

<p><b>43.03 Indemnité d'habillement</b>  a. Les employé-e-s, 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 \$).</p>	<p><b>43.03 Indemnité d'habillement</b>  a. Les employé-e-s, incluant les employées enceintes, qui ne sont pas tenu<u>es</u> 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 <del>six cents</del> <b>mille dollars (1 000 \$)</b> (<del>600 \$</del>). 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 <del>six cents</del> <b>mille dollars (1 000 \$)</b> (<del>600 \$</del>).</p>
--	--

 Convertir la **prime de responsabilité pour les employé-es de Grierson à 8 % du salaire horaire** pour chaque heure ou partie d'heure travaillée (plutôt qu'à 7,55 \$ par bloc de quatre heures; instaurer **une prime de coordonnateur de secteur** selon les mêmes modalités (*article 43.02*).

<p><b>43.02 Indemnité de responsabilité – Centre Grierson</b>  Lorsque, dans un établissement à sécurité minimum, le directeur ou les autres membres du personnel supérieur ne sont pas de service pendant les postes de soir et de nuit du lundi au vendredi et pendant tous les postes les fins de semaine et pendant les jours fériés, la direction peut désigner un agent des services correctionnels de niveau CX-2 pour faire</p>	<p><b>43.02 Indemnité de responsabilité —Centre Grierson</b>  Lorsque, dans un établissement à sécurité minimum, le directeur ou les autres membres du personnel supérieur ne sont pas de service pendant les postes de soir et de nuit du lundi au vendredi et pendant tous les postes les fins de semaine et pendant les jours fériés, la direction peut désigner un agent des services correctionnels de niveau CX-2 pour faire</p>
---	--

<p>fonction d'agent supérieur de poste. Pour assumer ces fonctions et responsabilités supplémentaires, l'agent supérieur de poste touche une indemnité de sept dollars et cinquante-cinq cents (7,55 \$) pour chaque période de quatre (4) heures de travail comprises dans un poste de travail.</p>	<p>fonction d'agent supérieur de poste. Pour assumer ces fonctions et responsabilités supplémentaires, l'agent supérieur de poste touche une indemnité <b><u>équivalente à huit pour cent (8 %) de son taux de rémunération horaire pour chaque heure ou partie d'heure.</u></b> de sept dollars et cinquante-cinq cents (7,55 \$) pour chaque période de quatre (4) heures de travail comprises dans un poste de travail.</p> <p><b><u>Un-e employé-e désigné-e par l'employeur comme « Coordonnateur de secteur » touche aussi une indemnité équivalente à huit pour cent (8 %) de son taux de rémunération horaire pour chaque heure ou partie d'heure où il ou elle est coordonnateur de secteur.</u></b></p>
--	---



Instaurer **une indemnité de 100 \$ par nuit lorsqu'une escorte implique un arrêt pour la nuit**, et ce, pour chaque nuit où il est nécessaire de s'arrêter (*annexe D*).

<p>NOUVEL ARTICLE</p>	<p><b><u>3. d. Lorsqu'un-e employé-e doit faire une escorte qui implique un arrêt pour la nuit, il ou elle reçoit une indemnité de cent dollars (100 \$) pour chaque nuit où il est nécessaire de s'arrêter pour la nuit.</u></b></p>
-----------------------	---



**Négocier les meilleures augmentations salariales**, applicables à l'ensemble des taux de rémunération annuelle, dans un contexte de hausse du coût de la vie, d'augmentation de la charge de travail, de pénurie de main-d'œuvre, de probabilités croissantes d'être victimes d'accidents de travail et de lésions professionnelles ainsi que de hausses consenties ces dernières années aux autres groupes fédéraux de la sécurité publique (*annexe A*).

	<p><b><u>Le syndicat se réserve le droit de négocier les taux de rémunération annuels. Le syndicat souhaite augmenter les taux de rémunération annuels en tenant compte de l'augmentation du coût de la vie, de l'augmentation de la charge de travail, de la probabilité d'être blessé physiquement ou psychologiquement au travail, de la pénurie de main d'œuvre, des augmentations de salaire consenties à d'autres groupes fédéraux de sécurité publique dans les dernières années et aussi des tâches, risques et inconvénients supplémentaires associés au</u></b></p>
--	---

travail de première ligne effectué pendant la pandémie de COVID-19.
---

## Coquilles, petits changements et varia

### ARTICLE 26 : JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

<p>26.01 Sous réserve du paragraphe 26.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :</p> <p>a. le jour de l'An,</p> <p>b. le Vendredi saint,</p> <p>c. le lundi de Pâques,</p> <p>d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,</p> <p>e. la fête du Canada,</p> <p>f. la fête du Travail,</p> <p>g. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,</p> <p>h. le jour du Souvenir,</p> <p>i. le jour de Noël,</p> <p>j. l'Après-Noël,</p> <p>k. un (1) autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août,</p> <p>l. un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.</p>	<p>26.01 Sous réserve du paragraphe 26.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :</p> <p>a. le jour de l'An,</p> <p>b. le Vendredi saint,</p> <p>c. le lundi de Pâques,</p> <p>d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,</p> <p>e. la fête du Canada,</p> <p>f. la fête du Travail,</p> <p><b><u>g. la journée nationale de la vérité et de la réconciliation,</u></b></p> <p><b><u>h.</u></b> <del>g.</del> le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,</p> <p><b><u>i.</u></b> <del>h.</del> le jour du Souvenir,</p> <p><b><u>j.</u></b> <del>i.</del> le jour de Noël,</p> <p><b><u>k.</u></b> <del>j.</del> l'Après-Noël,</p> <p><b><u>l.</u></b> <del>k.</del> un (1) autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août,</p> <p><b><u>m.</u></b> <del>l.</del> un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.</p>
--	---

### II-D- NOMINATIONS INTÉRIMAIRES

Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :	
Les nominations et affectations intérimaires se font selon les Lignes directrices du SCC sur la gestions des ressources humaines pour les	Les nominations et affectations intérimaires se font selon les Lignes directrices du SCC sur la gestions des ressources humaines pour les

nominations intérimaires, en tenant compte des modifications apportées de temps à autre.	nominations intérimaires, en tenant compte des modifications apportées de temps à autre.
--	--

29.16 Nonobstant le paragraphe 29.16, l'employé-e dont l'emploi prend fin par suite d'un licenciement motivé conformément à l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, pour abandon de son poste a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 29.16. L'unique responsabilité de l'employeur est d'envoyer ledit paiement à la dernière adresse qui apparaît au dossier de l'employé-e.	29.16 Nonobstant le paragraphe <del>29.15</del> <del>29.16</del> , l'employé-e dont l'emploi prend fin par suite d'un licenciement motivé conformément à l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, pour abandon de son poste a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 29.16. L'unique responsabilité de l'employeur est d'envoyer ledit paiement à la dernière adresse qui apparaît au dossier de l'employé-e.
---	--

<b>ANNEXE « I »</b>	
<b>Liste des établissements qui n'ont pas ou qui partagent un local syndical</b>	<b>Liste des établissements qui n'ont pas ou qui partagent un local syndical</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grierson Centre</li> <li>• Edmonton Institution for Women</li> <li>• Willow Cree</li> <li>• Pavillon de ressourcement Okimaw Ohci</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grierson Centre</li> <li>• <del>Edmonton Institution for Women</del></li> <li>• Willow Cree</li> <li>• Pavillon de ressourcement Okimaw Ohci</li> </ul>

<b>ANNEXE « M »</b>	
	<b><u>Le syndicat souhaite retirer cette annexe de la convention collective.</u></b>

<b>ANNEXE « N »</b>	
<b>3. Recours de l'employé</b>	
d. La mise en oeuvre 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.	d. La mise en oeuvre tardive des <del>cette</del> <u>la</u> conventions collectives <del>de 2018</del> ne créera pas de droit en vertu de l'entente entre UCCO-SACC-CSN <del>ou un autre agent négociateur</del> et le Conseil du Trésor du Canada relativement aux dommages causés par le système de paye Phénix.

<b>I-A- CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DU SYNDICAT (RÉFÉRENCE : ARTICLE 14)</b>	
1. L'employé-e doit présenter sa demande de congé au moins dix (10) jours à l'avance et le SCC lui accorde le congé;	1. L'employé-e doit présenter sa demande de congé <del>au moins dix (10) jours</del> à l'avance et le SCC lui accorde le congé;
4. Si l'employé-e présente sa demande de congé moins de dix (10) jours à l'avance, le SCC peut la lui accorder si les exigences autorisées du poste peuvent être satisfaites au moment de la demande.	<del>4. Si l'employé-e présente sa demande de congé moins de dix (10) jours à l'avance, le SCC peut la lui accorder si les exigences autorisées du poste peuvent être satisfaites au moment de la demande.</del>

<b>II-F- TEMPS DE DÉPLACEMENT (RÉFÉRENCE : ARTICLE 27)</b>	
1. Aux fins de l'application de la clause 27.06 de la convention collective, le SCC et le Syndicat s'entendent sur la liste suivante de sessions de cours et de formation : a) séances de sensibilisation aux diversités culturelles; b) cours d'informatique; c) formation pour les membres de l'équipe d'urgence; d) formation en vue de devenir formateur; e) formation liée au crime organisé; f) formation sur la gestion de cas; g) programme d'aide aux employé-es (PAE) et formation en gestion du stress à la suite d'un incident critique; h) formation en gestion informelle des conflits; i) formation sur les politiques en matière de harcèlement; j) formation des maîtres-chiens; k) toute la formation qui fait partie des « Normes nationales de formation »; l) formation sur la préretraite.	<b><u>Le syndicat se réserve le droit de discuter de la formation sur la préretraite.</u></b>

<b>IV-A- COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL</b>	
6. Lignes directrices pour les réunions	
a) a) Composition	
La composition des comités de relations de travail est celle mentionnée ci-après. De plus,	La composition des comités de relations de travail est celle mentionnée ci-après. De plus,

<p>toutes les personnes mentionnées ci-après peuvent être remplacées par une personne substitut.</p> <p><u>1) Au niveau national :</u>  i. Partie patronale  1) Le ou la commissaire du SCC et d'autres représentant-es  ii. Partie syndicale  1) Le ou la président-e national-e  2) Les deux (2) vice-président-es nationaux-ales ainsi que les cinq (5) président-es régionaux-ales  3) Les conseillers-ères syndicaux-ales du Syndicat</p> <p><u>2) Au niveau régional :</u>  i. Partie patronale  1) Le ou la sous commissaire régional-e et d'autres représentant-es  ii. Partie syndicale  1) Le ou la président-e régional-e  2) Le ou la vice-président-e régional-e  3) Le ou la secrétaire trésorier-ère régional-e</p> <p>4) La coordonnatrice régionale à la condition féminine  5) Les président-es des sections locales de chaque établissement  6) Les conseillers-ères syndicaux-ales ou un-e officier-ère de l'exécutif national</p>	<p>toutes les personnes mentionnées ci-après peuvent être remplacées par une personne substitut.</p> <p><u>1) Au niveau national :</u>  i. Partie patronale  1) Le ou la commissaire du SCC et d'autres représentant-es  ii. Partie syndicale  1) Le ou la président-e national-e  2) Les deux (2) vice-président-es nationaux-ales ainsi que les cinq (5) président-es régionaux-ales  3) Les conseillers-ères syndicaux-ales du Syndicat</p> <p><u>2) Au niveau régional :</u>  i. Partie patronale  1) Le ou la sous-commissaire régional-e et d'autres représentant-es  ii. Partie syndicale  1) Le ou la président-e régional-e  2) Le ou la vice-président-e régional-e  3) Le ou la <b><u>deuxième vice-président-e secrétaire trésorier-ère</u></b> régional-e  4) La coordonnatrice régionale à la condition féminine  5) Les président-es des sections locales de chaque établissement  6) Les conseillers-ères syndicaux-ales ou un-e officier-ère de l'exécutif national</p>
--	--

	<b>NOUVELLE PROPOSITION</b>
	<b><u>Le syndicat souhaite discuter de l'entente pour les libérations des membres de l'exécutif national.</u></b>

<b>IV-F- COMITÉ DE RETOUR AU TRAVAIL ET D'OBLIGATION DE PRENDRE DES MESURES D'ACCOMMODEMENT (OPDMA) (RÉFÉRENCE : ARTICLES 30.15 ET 37)</b>	
	<b>NOUVELLE PROPOSITION</b>
	Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :
	<p><b><u>a. Tous les établissements auront un comité mixte syndical-patronal qui étudiera les cas des employé-es qui reviennent au travail après avoir été blessé-es et les cas des employé-es qui sont accommodé-es sur la base d'un des motifs prohibés de discrimination en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, que ce soit temporaire ou permanent;</u></b></p> <p><b><u>b) Chaque région aura un comité mixte syndical-patronal qui sera responsable des employé-es qui ont été blessé-es et qui reviennent au travail après plus de six (6) mois d'absence et les cas des employé-es qui sont accommodé-es sur la base d'un des motifs prohibés de discrimination en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, que ce soit temporaire ou permanent, depuis plus de six (6) mois;</u></b></p> <p><b><u>c) Un comité national composé de représentant-es syndicaux-ales et patronaux-ales étudiera le cas de tous les employé-es blessé-es qui ne sont pas revenus au travail après douze (12) mois d'absence et les cas des employé-es qui sont accommodé-es sur la base d'un des motifs prohibés de discrimination en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, que ce soit temporaire ou permanent, depuis plus de douze (12) mois.</u></b></p>

NUMÉROTATION DE L'ENTENTE GLOBALE	
	NOUVELLE PROPOSITION
	<u>Le syndicat se réserve le droit de discuter de la numérotation de l'entente globale pour que ce soit plus facile de la lire et de s'y référer.</u>

*\* S'il y a lieu, les coquilles et les erreurs seront corrigées avant le dépôt à l'employeur.*