



# **Projet de négociation monétaire 2022 UCCO-SACC-CSN's 2022 Monetary Negotiation Project**





# Convention collective Collective Agreement



# **ONGLET - TAB**

## **“Article 2”**

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<b>ARTICLE 2: INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS</b>	
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>

CURRENT LANGUAGE	PROPOSED LANGUAGE
<b>ARTICLE 2: INTERPRETATION AND DEFINITION</b>	
v. "time and three quarters" means one and three quarters (1 3/4) the employee's hourly rate of pay (tarif et trois-quarts);	<del>v. "time and three quarters" means one and three quarters (1 3/4) the employee's hourly rate of pay (tarif et trois-quarts);</del>

**ONGLET - TAB**

**“Article 21”**

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<b>ARTICLE 21 : DURÉE DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES</b>	
	<b>Généralités</b>
<p>21.03 a. Les horaires de quarts doivent être affichés au moins vingt-huit (28) jours civils avant la date du début du nouvel horaire afin de permettre à un-e employé-e d’obtenir un avis raisonnable pour connaître le quart qui lui est affecté. Le quart, comme il est indiqué dans l’horaire, doit correspondre au quart normalement prévu à l’horaire de l’employé-e.</p>	
<p>b. L’employeur convient qu’avant que soit modifié l’horaire de quarts de travail d’un-e employé-e, la modification doit faire l’objet d’une entente conformément à l’annexe « K ».</p>	
<p>c. Dans les cinq (5) jours qui suivent la demande de modification présentée par l’une ou l’autre partie, le syndicat communique par écrit à l’employeur le nom du représentant autorisé à agir en son nom.</p>	
<p>d. Un-e employé-e dont le quart normalement prévu est modifié, tel que prévu au sous-alinéa 21.02 b) (ii), sans un avis préalable de quatre-vingt-seize (96) heures est compensé à tarif et trois-quarts (1 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.</p>	<p>d. Un-e employé-e dont le quart normalement prévu est modifié, tel que prévu au sous-alinéa 21.02 b) (ii), sans un avis préalable de quatre-vingt-seize (96) heures est compensé à tarif <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.</p>
<b>Généralités</b>	<b>Généralités</b>
<p>21.07 Sous réserve des cas d’urgence qui peuvent survenir dans un pénitencier, l’employeur :</p> <p>a. accorde à l’agent correctionnel une période de trente (30) minutes payée à l’extérieur de son poste de travail pour prendre une pause-repas à l’intérieur de la réserve au cours de chaque période complète de huit (8) heures, et</p> <p>b. nonobstant l’alinéa a) ci-dessus, un agent correctionnel peut exceptionnellement être obligé de prendre sa pause-repas à son poste de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.</p> <p>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).</p>	<p>21.07 Sous réserve des cas d’urgence qui peuvent survenir dans un pénitencier, l’employeur :</p> <p>a. accorde à l’agent correctionnel une période de trente (30) minutes payée à l’extérieur de son poste de travail pour prendre une pause-repas à l’intérieur de la réserve au cours de chaque période complète de huit (8) heures, et</p> <p>b. nonobstant l’alinéa a) ci-dessus, un agent correctionnel peut exceptionnellement être obligé de prendre sa pause-repas à son poste de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.</p> <p>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>et trois-quarts (1 3/4) double (2).</b></p>
<b>21.12 Rémunération du travail supplémentaire</b>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<b>ARTICLE 21 : DURÉE DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES</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) et trois-quarts (1 3/4)</b> 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). et trois-quarts (1 3/4).</b>
<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 (10 \$) (25 \$)</b> , sauf lorsqu'un repas gratuit est offert.
<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.	<p><b>a.</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 <b>double (2) et trois-quarts (1 3/4)</b> pour toutes les heures de travail effectuées en continu après la fin dudit premier quart normalement prévu à son horaire.</p> <p><b>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.</b></p>

CURRENT LANGUAGE	PROPOSED LANGUAGE
<b>ARTICLE 21: HOURS OF WORK AND OVERTIME</b>	
	<b>General</b>
21.03	
<p>a. Shift schedules shall be posted at least twenty-eight (28) calendar days in advance of the starting date of the new schedule in order to provide an employee with reasonable notice as to the shift he or she will be working. The shift as indicated in this schedule shall be the employee's regularly scheduled shift.</p>	
<p>b. The Employer agrees that, before an employee's shift schedule is changed, the change shall be agreed upon in accordance with Appendix "K".</p>	
<p>c. Within five (5) days of request for modification served by either party, the Union shall notify the Employer in writing of the authorized representative to act on behalf of the Union.</p>	
<p>d. An employee whose regularly scheduled shift is changed, pursuant to subparagraph 21.02(b)(ii), without ninety-six (96) hours prior notice shall be compensated at the rate of time and three quarters (1 3/4) for the first (1st) full shift worked on the new schedule. Subsequent shifts worked on the new schedule shall be paid for at straight time.</p>	<p>d. An employee whose regularly scheduled shift is changed, pursuant to subparagraph 21.02(b)(ii), without ninety-six (96) hours prior notice shall be compensated at the rate of <b>double (2) time</b> <del>and three quarters (1 3/4)</del> for the first (1st) full shift worked on the new schedule. Subsequent shifts worked on the new schedule shall be paid for at straight time.</p>
<b>General</b>	<b>General</b>
<p>21.07 Except as may be required in a penitentiary emergency, the Employer shall:</p> <p>a. grant a correctional officer a paid thirty (30) minute period, away from his work post, to have a meal break within the reserve, for every complete eight (8) hour period, and</p> <p>b. notwithstanding paragraph (a) above, a correctional officer may exceptionally be required to take their meal break at their work post when the nature of the duties makes it necessary.</p> <p>c. In the event that the Employer is unable to grant an employee a meal break, in lieu thereof the employee shall receive an additional one half (1/2) hour of compensation at time and three quarters (1 3/4).</p>	<p>21.07 Except as may be required in a penitentiary emergency, the Employer shall:</p> <p>a. grant a correctional officer a paid thirty (30) minute period, away from his work post, to have a meal break within the reserve, for every complete eight (8) hour period, and</p> <p>b. notwithstanding paragraph (a) above, a correctional officer may exceptionally be required to take their meal break at their work post when the nature of the duties makes it necessary.</p> <p>c. In the event that the Employer is unable to grant an employee a meal break, in lieu thereof the employee shall receive an additional one half (1/2) hour of compensation at <b>double (2) time</b> <del>and three quarters (1 3/4)</del>.</p>
<b>21.12 Overtime compensation</b>	
An employee is entitled to time and three-quarters	An employee is entitled to <b>double (2) time</b> <del>and three-</del>

CURRENT LANGUAGE	PROPOSED LANGUAGE
<b>ARTICLE 21: HOURS OF WORK AND OVERTIME</b>	
(1 3/4) compensation subject to clause 21.13 for each hour of overtime worked by the employee.	<del>quarters (1 3/4)</del> compensation subject to clause 21.13 for each hour of overtime worked by the employee.
For greater certainty, any reference to compensation for each hour of overtime worked elsewhere in this collective agreement is at time and three-quarters (1 3/4).	For greater certainty, any reference to compensation for each hour of overtime worked elsewhere in this collective agreement is at <u>double (2)</u> time. <del>and three-quarters (1 3/4).</del>
<b>21.15 Overtime meal allowance</b>	
a. An employee who works three (3) or more hours of overtime immediately before or following the scheduled hours of work shall be reimbursed expenses for one (1) meal in the amount of ten dollars (\$10.00) except where a free meal is provided.	a. An employee who works three (3) or more hours of overtime immediately before or following the scheduled hours of work shall be reimbursed expenses for one (1) meal in the amount of <del>ten</del> <u>twenty-five</u> dollars <del>(\$10.00)</del> <u>(\$25.00)</u> except where a free meal is provided.
<b>21.16 Emergency situation</b>	
In the case of an emergency, as determined by the Employer, an employee who works a regularly scheduled shift and is required to work continuously during the entire period between the end of the said regularly scheduled shift and the start of the next regularly scheduled shift is entitled to time and three-quarter (1 3/4) compensation for all hours continuously worked after the end of the said regularly scheduled shift.	<p>a. In the case of <del>an emergency</del> <u>a penitentiary emergency, as defined in clause 2.01</u>, an employee who works a regularly scheduled shift and is required to work continuously during the entire period between the end of the said regularly scheduled shift and the start of the next regularly scheduled shift is entitled to <u>double (2)</u> time <del>and three-quarter (1 3/4)</del> compensation for all hours continuously worked after the end of the said regularly scheduled shift</p> <p><u>b. When mandatory overtime results in an employee not receiving an eight (8) hours rest period before his or her next shift, the Employer grants leave with pay to ensure an eight (8) hours rest period before the employee's next shift.</u></p>

**ONGLET - TAB**

**“Article 25”**

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<b>ARTICLE 25 : PRIMES DE QUARTS</b>	
<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 <del>qui travaille par quarts</del> touche une prime de quart <u>équivalente à huit pour cent (8 %) de son taux de rémunération horaire de deux dollars (2 \$) l'heure</u> 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'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 <u>équivalente à huit pour cent (8 %) de son taux de rémunération horaire de deux dollars (2 \$) l'heure</u> pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées <u>entre 15 h le vendredi et 7 h le lundi. le samedi et/ou le dimanche.</u>

CURRENT LANGUAGE	PROPOSED LANGUAGE
<b>ARTICLE 25: SHIFT PREMIUMS</b>	
<b>25.01 Shift premium</b>	
An employee working on shifts will receive a shift premium of two dollars (\$2.00) per hour for all hours worked, including overtime hours, between 3:00 pm and 7:00 am. The shift premium will not be paid for hours worked between 7:00 am and 3:00 pm.	An employee <del>working on shifts</del> will receive a shift premium <del>of two dollars (\$2.00) per hour</del> <u>equivalent to eight percent (8%) of the applicable hourly rate of pay</u> for all hours worked, including overtime hours, between 3:00 pm and 7:00 am. The shift premium will not be paid for hours worked between 7:00 am and 3:00 pm.
<b>25.02 Weekend premium</b>	
An employee working on shifts during a weekend will receive an additional premium of two dollars (\$2.00) per hour for all hours worked, including overtime hours, on Saturday and/or Sunday.	An employee <del>working on shifts during the weekend</del> will receive a premium <del>of two dollars (\$2.00) per hour</del> <u>equivalent to eight percent (8%) of the applicable hourly rate of pay</u> for all hours worked, including overtime hours, <del>on Saturday and/or</del> <u>from Friday at 3:00 pm until Monday at 7:00 am.</u>

**ONGLET - TAB**

**“Article 29”**

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<b>ARTICLE 29 : CONGÉ ANNUEL PAYÉ</b>	
<b>Acquisition des crédits de congé annuel</b> <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 : a. dix (10) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service; b. treize virgule trois trois quatre (13,334) heures à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service; c. quatorze (14) heures à partir du mois où survient son quinzième (15e) anniversaire de service; d. quinze virgule trois trois quatre (15,334) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service; e. seize virgule six six sept (16,667) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service; f. vingt (20) heures à partir du mois où survient son vingt-cinq (25e) anniversaire de service;	<u><b>Le syndicat se réserve le droit de négocier cette clause.</b></u> <u><b>Le syndicat souhaite permettre aux employé-e-s d'accumuler des crédits de vacances plus rapidement.</b></u>

CURRENT LANGUAGE	PROPOSED LANGUAGE
<b>ARTICLE 29: VACATION LEAVE WITH PAY</b>	
<p><b>Accumulation of vacation leave credits</b></p> <p>29.02 An employee who has earned at least eighty (80) hours' full pay during any calendar month of a vacation year shall earn vacation leave credits at the following rates provided the employee has not earned credits in another bargaining unit with respect to the same month:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. ten (10) hours until the month in which the anniversary of the employee's eighth (8th) year of service occurs;</li> <li>b. thirteen decimal three three four (13.334) hours commencing with the month in which the employee's eighth (8th) anniversary of service occurs;</li> <li>c. fourteen (14) hours commencing with the month in which the employee's fifteenth (15th) anniversary of service occurs;</li> <li>d. fifteen decimal three three four (15.334) hours commencing with the month in which the employee's sixteenth (16th) anniversary of service occurs;</li> <li>e. sixteen decimal six six seven (16.667) hours commencing with the month in which the employees seventeenth (17th) anniversary of service occurs;</li> <li>f. twenty (20) hours commencing with the month in which the employee's twenty-five (25th) anniversary of service occurs.</li> </ul>	<p><b><u>The Union wishes to reserve its right to negotiate this clause. The Union wishes to allow employees to accumulate vacation leave credits faster.</u></b></p>

**ONGLET - TAB**

**“Article 30”**

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<b>ARTICLE 30 : AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS</b>	
<b>Congé payé pour obligations familiales</b>	Congé payé pour <u>le bien-être personnel</u> <del>pour obligations familiales</del>
<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 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><b>30.12</b></p> <p><u>Dans le but de favoriser le bien-être et une bonne santé mentale, les employé-e-s bénéficient de quatre-vingt (80) heures de congé pour le bien-être personnel au cours d'une année financière.</u></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><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</del></p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<b>ARTICLE 30 : AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS</b>	
<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>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>
<p><b>Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent</b></p>	<p><b>Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent <u>ou d'un enfant ayant des besoins spéciaux</u></b></p>
<p>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.</p>	<p>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 <u>ou d'un enfant ayant des besoins spéciaux.</u></p>
<p>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 :</p>	<p>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, <u>ou pour veiller aux soins à long terme d'un enfant ayant des besoins spéciaux, y compris un enfant à charge, un enfant placé en famille d'accueil ou un enfant en tutelle de l'employé-e</u> pourvu que les conditions suivantes soient respectées :</p>

CURRENT LANGUAGE	PROPOSED LANGUAGE
<b>ARTICLE 30: OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT PAY</b>	
<p><b>Leave with pay for family-related responsibilities</b> 30.12</p> <p>a. For the purpose of this article, family is defined as spouse (or common-law spouse resident with the employee), dependent children (including children of legal or common-law spouse), foster children, step-children, ward of the employee, grandchild, parents (including step-parents or foster parents), father-in-law, mother-in-law, brother, sister, step-brother, step-sister, grandparents of the employee, any relative permanently residing in the employee’s household or with whom the employee permanently resides, or any relative for whom the employee has a duty of care, irrespective of whether they reside with the employee.</p> <p>b. The total leave with pay which may be granted under this clause shall not exceed forty (40) hours in a fiscal year.</p> <p>c. Subject to paragraph 30.12(b), the Employer shall grant leave with pay under the following circumstances:</p> <p>i. to take a dependent family member for medical or dental appointments, or for appointments with school authorities or adoption agencies, if the supervisor was notified of the appointment as far in advance as possible;</p> <p>ii. to provide for the immediate and temporary care of a sick member of the employee’s family and to provide an employee with time to make alternate care arrangements where the illness is of a longer duration;</p> <p>iii. to provide for the immediate and temporary care of an elderly member of the employee’s family;</p> <p>iv. for needs directly related to the birth or to the adoption of the employee’s child;</p> <p>v. to attend school functions, if the supervisor was notified of the function as far in advance as possible;</p> <p>vi. to provide for the employee’s child in the case of an unforeseeable closure of the school or daycare facility.</p> <p>d. Twenty-four (24) hours out of the forty (40) hours stipulated in paragraph (b) can be used for personal reasons.</p> <p>e. Eight (8) hours out of the forty (40) hours stipulated in</p>	<p>Leave with pay for <u>personal well-being</u> family-related responsibilities 30.12</p> <p><u>In order to foster well-being and good mental-health, employees shall be entitled to eighty (80) hours of leave with pay for personal well-being in a fiscal year.</u></p> <p><del>a. For the purpose of this article, family is defined as spouse (or common law spouse resident with the employee), dependent children (including children of legal or common law spouse), foster children, step-children, ward of the employee, grandchild, parents (including step-parents or foster parents), father-in-law, mother-in-law, brother, sister, step-brother, step-sister, grandparents of the employee, any relative permanently residing in the employee’s household or with whom the employee permanently resides, or any relative for whom the employee has a duty of care, irrespective of whether they reside with the employee.</del></p> <p><del>b. The total leave with pay which may be granted under this clause shall not exceed forty (40) hours in a fiscal year.</del></p> <p><del>c. Subject to paragraph 30.12(b), the Employer shall grant leave with pay under the following circumstances:</del></p> <p><del>i. to take a dependent family member for medical or dental appointments, or for appointments with school authorities or adoption agencies, if the supervisor was notified of the appointment as far in advance as possible;</del></p> <p><del>ii. to provide for the immediate and temporary care of a sick member of the employee’s family and to provide an employee with time to make alternate care arrangements where the illness is of a longer duration;</del></p> <p><del>iii. to provide for the immediate and temporary care of an elderly member of the employee’s family;</del></p> <p><del>iv. for needs directly related to the birth or to the adoption of the employee’s child;</del></p> <p><del>v. to attend school functions, if the supervisor was notified of the function as far in advance as possible;</del></p> <p><del>vi. to provide for the employee’s child in the case of an</del></p>

CURRENT LANGUAGE	PROPOSED LANGUAGE
<b>ARTICLE 30: OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT PAY</b>	
<p>paragraph (b) above may be used to attend an appointment with a legal or paralegal representative for non-employment related matters, or with a financial or other professional representative, if the supervisor was notified of the appointment as far in advance as possible.</p>	<p><del>unforeseeable closure of the school or daycare facility.</del></p> <p><del>d. Twenty four (24) hours out of the forty (40) hours stipulated in paragraph (b) can be used for personal reasons.</del></p> <p><del>e. Eight (8) hours out of the forty (40) hours stipulated in paragraph (b) above may be used to attend an appointment with a legal or paralegal representative for non-employment related matters, or with a financial or other professional representative, if the supervisor was notified of the appointment as far in advance as possible.</del></p>
<p><b>Leave without pay for the long-term care of a parent</b></p>	<p><b>Leave without pay for the long-term care of a parent <u>or long-term care of a child with special needs</u></b></p>
<p>30.18 Both parties recognize the importance of access to leave for the purpose of long-term care of a parent.</p>	<p>30.18 Both parties recognize the importance of access to leave for the purpose of long-term care of a parent <u>or long-term care of a child with special needs.</u></p>
<p>30.19 An employee shall be granted leave without pay for the long-term personal care of the employee’s parents, including step-parents or foster parents, in accordance with the following conditions:</p>	<p>30.19 An employee shall be granted leave without pay for the long-term personal care of the employee’s parents, including step-parents or foster parents, <u>or for the long-term care of a child with special needs, including stepchild, foster child or ward of the employee,</u> in accordance with the following conditions:</p>

**ONGLET - TAB**

**“Article 34”**

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<b>ARTICLE 34 : HORAIRE DE TRAVAIL MODIFIÉ</b>	
<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-e 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>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;</p>	<p><b><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 un congé payé pour des obligations familiales pendant un</u></b></p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<b>ARTICLE 34 : HORAIRE DE TRAVAIL MODIFIÉ</b>	
	<u>jour férié désigné payé.</u>
f. Au 31 décembre, le solde des heures de congé en remplacement est remboursé à l'employé-e au taux d'un virgule cinq (1,5) multiplié par le taux de rémunération horaire à tarif normal du poste d'attache de l'employé-e en vigueur le 31 décembre;	f. Au 31 décembre, le solde des heures de congé en remplacement est remboursé à l'employé-e au taux <del>d'un virgule cinq (1,5) multiplié par le 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;

**\*Sous réserve de la modification de l'article 34, « Heures de congé en remplacement de jours fériés désignés payés », paragraphe b.**

CURRENT LANGUAGE	PROPOSED LANGUAGE
<b>ARTICLE 34: MODIFIED HOURS OF WORK</b>	
<p><b>Lieu hours in lieu of designated paid holidays</b></p> <p>a. An employee is entitled to lieu hours and is not entitled to designated paid holidays. This employee shall instead earn lieu hours at the rate of eight decimal five (8.5) hours per designated paid holiday as defined in clause 26.01. An employee absent without pay on both his or her full working day immediately preceding and his or her full working day immediately following a designated holiday is not entitled to eight decimal five (8.5) lieu hours for the holiday, except in the case of an employee who is granted leave without pay under the provisions of Article 14: leave with or without pay for Union business.</p>	<p><b>Lieu hours in lieu of designated paid holidays</b></p> <p>a. An employee is entitled to lieu hours and is not entitled to designated paid holidays. This employee shall instead earn lieu hours at the rate of <del>eight decimal five (8.5)</del> <b><u>twelve decimal seventy-five (12.75)</u></b> hours per designated paid holiday as defined in clause 26.01. An employee absent without pay on both his or her full working day immediately preceding and his or her full working day immediately following a designated holiday is not entitled to <del>eight decimal five (8.5)</del> <b><u>twelve decimal seventy-five (12.75)</u></b>; lieu hours for the holiday, except in the case of an employee who is granted leave without pay under the provisions of Article 14: leave with or without pay for Union business.</p>
<p>b. On January 1 of each year an employee shall receive an advance of credits equivalent to the anticipated credits that may be earned for the calendar year in the amount of ninety-three decimal five (93.5) hours in lieu (“lieu hours”) of designated paid holidays. In the event that an additional national holiday is proclaimed as per paragraph 26.01(I), this amount shall be increased by eight decimal five (8.5) hours;</p>	<p>b. On January 1 of each year an employee shall receive an advance of credits equivalent to the anticipated credits that may be earned for the calendar year in the amount of <del>ninety-three decimal five (93.5)</del> <b><u>one hundred fifty-three (153)</u></b> hours in lieu (“lieu hours”) of designated paid holidays. In the event that an additional national holiday is proclaimed as per paragraph 26.01(I), this amount shall be increased by <del>eight decimal five (8.5)</del> <b><u>twelve decimal seventy-five (12.75)</u></b>;</p>
<p>c. An employee whose hours of work are scheduled after January 1 shall receive an advance of credits of hours in lieu (“lieu hours”) of designated paid holiday credits equivalent to the remaining number of designated paid holidays that may be earned in the remainder of the calendar year multiplied by eight decimal five (8.5);</p>	<p>c. An employee whose hours of work are scheduled after January 1 shall receive an advance of credits of hours in lieu (“lieu hours”) of designated paid holiday credits equivalent to the remaining number of designated paid holidays that may be earned in the remainder of the calendar year multiplied by <del>eight decimal five (8.5)</del> <b><u>twelve decimal seventy-five (12.75)</u></b>;</p>
<p>d. Subject to operational requirements, the Employer shall make every reasonable effort to grant lieu hours at times desired by the employee provided the employee provides forty-eight (48) hours’ advance notice;</p>	
<p>e. On any given designated paid holiday, employees must exhaust their lieu hour credits prior to using leave with pay for family-related responsibilities or sick leave;</p>	<p><b><u>The Union wishes to reserve its right to negotiate this clause later. The Union wishes to review the text of the collective agreement to not allow the employer to debit more than the number of hours associated with one (1) designated paid holidays as per paragraph a, when an employee takes a sick leave or leave with pay for family-related responsibilities on a designated paid holiday.</u></b></p>
<p>f. An employee’s remaining lieu hours on December 31 shall be paid at one decimal five (1.5) multiplied by the</p>	<p>f. An employee’s remaining lieu hours on December 31 shall be paid <del>at one decimal five (1.5) multiplied by the</del></p>

CURRENT LANGUAGE	PROPOSED LANGUAGE
<b>ARTICLE 34: MODIFIED HOURS OF WORK</b>	
employee's straight-time hourly rate of pay of the substantive position on December 31;	<del>employee's straight-time</del> * <u>at the</u> hourly rate of pay of the substantive <u>or acting</u> position on December 31, <u>whichever is greater</u> ;

**\*Subject to the modification of article 34, "Lieu hours in lieu of designated paid holidays", paragraph b.**

**ONGLET - TAB**  
**“Article 43”**

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<b>ARTICLE 43 : INDEMNITÉS ET PRIMES</b>	
<b>43.01 Indemnité aux utilisateurs de chiens</b>	<b>43.01 Indemnités aux <del>utilisateurs de</del> <u>maîtres-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. <del>de un (1 \$) dollar de l'heure.</del></b>
	<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>
	<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 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></b>
<b>43.02 Indemnité de responsabilité – Centre Grierson</b>	<b>43.02 Indemnité de responsabilité – <del>Centre Grierson</del></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 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.	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 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. <del>de sept dollars et cinquante-cinq cents (7,55 \$) pour chaque période de quatre (4) heures de travail comprises dans un poste quart de travail.</del></u></b>  <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-trice de secteur.</u></b>
<b>43.03 Indemnité d'habillement</b>	<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	a. Les employé-e-s, incluant les employées enceintes, qui ne sont pas tenus de porter régulièrement un uniforme

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<b>ARTICLE 43 : INDEMNITÉS ET PRIMES</b>	
<p>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>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 mille</del> <u>six cents mille</u> dollars <u>(1000 \$)</u> <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 mille</del> <u>six cents mille</u> dollars <u>(1000 \$)</u> <del>(600 \$)</del>.</p>
<p><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.</p>	<p><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 <u>équivalente à dix pour cent (10 %) de son taux de rémunération horaire de deux dollars et cinquante cents (2,50 \$) de l'heure</u> pour chaque heure ou partie d'heure où il ou elle exécute ces tâches, incluant les heures supplémentaires.</p>
<p><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 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.</p>	<p><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 <u>une prime équivalente à dix pour cent (10 %) de son taux de rémunération horaire</u> <del>d'une prime de deux dollars et cinquante cents (2,50 \$) de l'</del> <u>pour chaque heure</u> 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.</p>

CURRENT LANGUAGE	PROPOSED LANGUAGE
<b>ARTICLE 43: ALLOWANCES AND PREMIUMS</b>	
<b>43.01 Dog handlers' allowance</b>	<b>43.01 Dog handlers' allowance</b>
<p>a. When a detector dog handler is required to handle a trained detector dog during a shift, and in recognition of the duties associated with control, care and maintenance of the detector dog at all times, the employee shall be paid the following allowance of one (\$1) dollar per hour.</p>	<p>a. When a detector dog handler is required to handle a trained detector dog during a shift, and in recognition of the duties associated with control, care and maintenance of the detector dog at all times, the employee shall be paid the following allowance <del>of one (\$1) dollar per hour</del> <b><u>equivalent to four percent (4%) of the applicable hourly rate.</u></b></p>
	<p><b><u>e. The employer shall allow detector dog handlers one (1) hour per shift for the specific purpose of taking care of the dog.</u></b></p>
	<p><b><u>f. A dog handler shall receive an allowance of \$100.00 for each dog for each month. The allowance includes rental of the property, electricity consumption, security lighting, water consumption, storage of food and supplies and general maintenance not included in the work time of dog handlers.</u></b></p>
<b>43.02 Responsibility allowance: Grierson Centre</b>	<b>43.02 Responsibility allowance: <del>Grierson Centre</del></b>
<p>Where, in a minimum security institution, the Director or other senior institutional personnel are not on duty on the evening shift and night shift from Monday to Friday and all shifts on weekends and statutory holidays, a correctional officer, at the CX-2 level, may be designated by management as the senior officer of the shift. The senior officer of the shift shall be compensated for assuming these additional duties and responsibilities by an allowance of seven dollars and fifty-five cents (\$7.55) for each period of four (4) hours worked per shift.</p>	<p>Where, in a minimum security institution, the Director or other senior institutional personnel are not on duty on the evening shift and night shift from Monday to Friday and all shifts on weekends and statutory holidays, a correctional officer, at the CX-2 level, may be designated by management as the senior officer of the shift. The senior officer of the shift shall be compensated for assuming these additional duties and responsibilities by an allowance <b><u>equivalent to eight per cent (8%) of the applicable hourly rate for each hour or part of an hour.</u></b> <del>of seven dollars and fifty five cents (\$7.55) for each period of four (4) hours worked per shift.</del></p> <p><b><u>An employee designated by the employer as "Sector Coordinator" shall also be compensated by an allowance equivalent of eight per cent (8%) of the applicable hourly rate for each hour or part of an hour worked as a sector coordinator.</u></b></p>
<b>43.03 Clothing allowance</b>	<b>43.03 Clothing allowance</b>
<p>a. Employees, including those who are pregnant, who are not required to wear a uniform routinely during the course of their correctional officer duties or where the duration of formal accommodation would lead to a reasonable expectation of similar wear and tear on non-</p>	<p>a. Employees, including those who are pregnant, who are not required to wear a uniform routinely during the course of their correctional officer duties or where the duration of formal accommodation would lead to a reasonable expectation of similar wear and tear on non-</p>

CURRENT LANGUAGE	PROPOSED LANGUAGE
<b>ARTICLE 43: ALLOWANCES AND PREMIUMS</b>	
<p>uniform clothing shall receive an annual clothing allowance of six hundred dollars (\$600.00). This allowance will be payable once per fiscal year and by March 31. The maximum allowance payable per fiscal year is six hundred dollars (\$600.00).</p>	<p>uniform clothing shall receive an annual clothing allowance of <del>six hundred dollars (\$600.00)</del> <b><u>one thousand dollars (\$1000.00)</u></b>. This allowance will be payable once per fiscal year and by March 31. The maximum allowance payable per fiscal year is of <del>six hundred dollars (\$600.00)</del> <b><u>one thousand (\$1000.00)</u></b>.</p>
<p><b>43.04 Instructor allowance</b> When an employee is required to perform the duties of an instructor, he or she shall receive an allowance equal to two dollars fifty cents (\$2.50) per hour, for each hour or part of an hour where he or she performs these duties, including overtime.</p>	<p><b>43.04 Instructor allowance</b> When an employee is required to perform the duties of an instructor, he or she shall receive an allowance <del>equal to two dollars fifty cents (\$2.50)</del> <b><u>equivalent to ten percent (10%) of the applicable hourly rate per hour</u></b>, for each hour or part of an hour where he or she performs these duties, including overtime.</p>
<p><b>43.05 Allowances for employees who accept to be Emergency Response Team members</b> The employee who is a member of the Emergency Response Team shall receive a premium of two dollars fifty cents (\$2.50) per hour for each hour or part of an hour worked, including overtime, as soon as he or she is called up as a member of the Emergency Response Team.  This premium shall likewise apply during all training periods provided to emergence team members.</p>	<p><b>43.05 Allowances for employees who accept to be Emergency Response Team members</b> The employee who is a member of the Emergency Response Team shall receive a premium <del>of two dollars fifty cents (\$2.50)</del> <b><u>equivalent to ten percent (10%) of the applicable hourly rate per hour</u></b> for each hour or part of an hour worked, including overtime, as soon as he or she is called up as a member of the Emergency Response Team.  This premium shall likewise apply during all training periods provided to emergence team members.</p>

**ONGLET - TAB**

**“Article 49”**

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<b>ARTICLE 49 : ADMINISTRATION DE LA PAYE</b>	
<p>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.</p>	<p>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.</p>

CURRENT LANGUAGE	PROPOSED LANGUAGE
<b>ARTICLE 49: PAY ADMINISTRATION</b>	
<p>49.07 When an employee is required by the Employer to substantially perform the duties of a higher classification level in an acting capacity and performs those duties for at least eight (8) hours of work, the employee shall be paid acting pay calculated from the date on which he or she commenced to act as if he or she had been appointed to that higher classification level for the period in which he or she acts.</p>	<p>49.07 When an employee is required by the Employer to substantially perform the duties of a higher classification level in an acting capacity <del>and performs those duties for at least eight (8) hours of work</del>, the employee shall be paid acting pay calculated from the date on which he or she commenced to act as if he or she had been appointed to that higher classification level for the period in which he or she acts.</p>

**ONGLET - TAB**

**“Article 51”**

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<b>ARTICLE 51 : DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE</b>	
51.01 La présente convention collective expire le 31 mai 2022.	51.01 La présente convention collective expire le 31 mai <del>2022</del> <u>2026</u> .

CURRENT LANGUAGE	PROPOSED LANGUAGE
<b>ARTICLE 51: DURATION</b>	
51.01 This collective agreement shall expire on May 31, 2022.	51.01 This collective agreement shall expire on May 31, <del>2022</del> <u>2026</u> .

# **ONGLET - TAB**

**“A”**

TEXTE ACTUEL						TEXTE PROPOSÉ					
<b>ANNEXE « A »</b>											
<b>CX : Groupe Services correctionnels (surveillants et non-surveillants) taux de rémunération annuels (en dollars)</b>											
Légende											
§) En vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> juin, 2017						§) En vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> juin, <del>2017</del> <b>2021</b>					
A) En vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> juin, 2018*						A) En vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> juin, <del>2018</del> <b>2022*</b>					
B) En vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> juin, 2019*						B) En vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> juin, <del>2019</del> <b>2023*</b>					
C) En vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> juin, 2020*						C) En vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> juin, <del>2020</del> <b>2024*</b>					
D) En vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> juin, 2021						D) En vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> juin, <del>2021</del> <b>2025</b>					
<b>CX-1</b>											
<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>
§) 1er Juin, 2017	61,969	65,581	69,406	73,462	77,764	§) 1er Juin, <del>2017</del> <b>2021</b>	66,974	70,877	75,012	79,395	84,045
A) 1er Juin, 2018*	63,704	67,417	71,349	75,519	79,941	A) 1er Juin, <del>2018</del> <b>2022*</b>	75,681	80,091	84,764	89,716	94,971
B) 1er Juin, 2019*	65,105	68,900	72,919	77,180	81,700	B) 1er Juin, <del>2019</del> <b>2023*</b>	78,708	83,295	88,154	93,305	98,770
C) 1er Juin, 2020*	65,984	69,830	73,903	78,222	82,803	C) 1er Juin, <del>2020</del> <b>2024*</b>	81,856	86,626	91,680	97,037	102,720
D) 1er Juin, 2021	66,974	70,877	75,012	79,395	84,045	D) 1er Juin, <del>2021</del> <b>2025</b>	85,130	90,091	95,347	100,919	106,829
<b>CX-2</b>											
<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>
§) 1er Juin, 2017	65,655	69,486	73,547	77,849	82,411	§) 1er Juin, <del>2017</del> <b>2021</b>	70,958	75,100	79,487	84,137	89,068
A) 1er Juin, 2018*	67,493	71,432	75,606	80,029	84,719	A) 1er Juin, <del>2018</del> <b>2022*</b>	80,183	84,863	89,820	95,075	100,647
B) 1er Juin, 2019*	68,978	73,004	77,269	81,790	86,583	B) 1er Juin, <del>2019</del> <b>2023*</b>	83,390	88,258	93,413	98,878	104,673
C) 1er Juin, 2020*	69,909	73,990	78,312	82,894	87,752	C) 1er Juin, <del>2020</del> <b>2024*</b>	86,725	91,788	97,150	102,833	108,860
D) 1er Juin, 2021	70,958	75,100	79,487	84,137	89,068	D) 1er Juin, <del>2021</del> <b>2025</b>	90,194	95,459	101,036	106,946	113,214
<b>CX-3</b>											
<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>
§) 1er Juin, 2017	71,241	75,407	79,823	84,505	89,468	§) 1er Juin, <del>2017</del> <b>2021</b>	76,995	81,497	86,270	91,331	96,694
A) 1er Juin, 2018*	73,236	77,518	82,058	86,871	91,973	A) 1er Juin, <del>2018</del> <b>2022*</b>	87,004	92,092	97,485	103,204	109,264
B) 1er Juin, 2019*	74,847	79,223	83,863	88,782	93,996	B) 1er Juin, <del>2019</del> <b>2023*</b>	90,485	95,775	101,385	107,332	113,635
C) 1er Juin, 2020*	75,857	80,293	84,995	89,981	95,265	C) 1er Juin, <del>2020</del> <b>2024*</b>	94,104	99,606	105,440	111,625	118,180
D) 1er Juin, 2021	76,995	81,497	86,270	91,331	96,694	D) 1er Juin, <del>2021</del> <b>2025</b>	97,868	103,591	109,657	116,090	122,907
*Les taux de rémunération seront ajustés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les changements aux taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est antérieure à la date d'ajustement salarial seront payés selon L'Annexe N, sous forme de paiement forfaitaire. En particulier :											

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<b>ANNEXE « A »</b>	
<p><b>Augmentation à l'année 1 (c'est-à-dire « A ») :</b> montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2,8 % du taux au 1 juin 2017.</p>	<p><b>Augmentations de l'année 1 (c'est-à-dire « A ») :</b> montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de <del>2,8</del> <b>13%</b> des taux du 1<sup>er</sup> juin <del>2017</del> <b>2021</b></p>
<p><b>Augmentation à l'année 2 (c'est-à-dire « B ») :</b> montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2,2 % pour un total composé de 5,062 % du taux au 1 juin 2017.</p>	<p><b>Augmentations de l'année 2 (c'est-à-dire « B ») :</b> montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de <del>2,2</del> <b>4%</b>, pour un total composé de <del>5,062</del> <b>17,52%</b> des taux du 1<sup>er</sup> juin <del>2017</del> <b>2021</b>.</p>
<p><b>Augmentation à l'année 3 (c'est-à-dire « C ») :</b> montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation de l'année 2 plus l'augmentation économique de 1,35 % pour un total composé de 6,480 % du taux au 1 juin 2017.</p>	<p><b>Augmentations de l'année 3 (c'est-à-dire « C ») :</b> montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation de l'année 2 plus l'augmentation économique de <del>1,35</del> <b>4%</b> pour un total composé de <del>6,480</del> <b>22,2208%</b> des taux du 1<sup>er</sup> juin <del>2017</del> <b>2021</b>.</p>
<p><b>Remarques sur la paye</b></p>	
<p><b>Augmentation d'échelon (applicable à tous les employé-e-s)</b></p>	
<p>À chaque période de douze (12) mois, l'employé-e progresse à l'échelon supérieur le jour anniversaire de sa date d'entrée en service.</p>	
<p>Pour les besoins administratifs de l'augmentation d'échelon décrite dans la remarque a), la date d'augmentation d'échelon d'un-e employé-e nommé le 20 mars 1980 ou depuis cette date à un poste de l'unité de négociation à la suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une embauche de l'extérieur de la fonction publique sera la date d'anniversaire de sa nomination. La date d'anniversaire pour l'employé-e qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant le 20 mars 1980 sera la date à laquelle l'employé-e a touché sa dernière augmentation d'échelon.</p>	

CURRENT LANGUAGE							PROPOSED LANGUAGE						
<b>APPENDIX « A »</b>													
<b>CX: Correctional Services (Supervisory and Non-Supervisory) Group annual rates of pay (in dollars)</b>													
Table legend													
§) Effective June 1, 2017							§) Effective June 1, <del>2017</del> <u>2021</u>						
A) Effective June 1, 2018*							A) Effective June 1, <del>2018</del> <u>2022</u> *						
B) Effective June 1, 2019*							B) Effective June 1, <del>2019</del> <u>2023</u> *						
C) Effective June 1, 2020*							C) Effective June 1, <del>2020</del> <u>2024</u> *						
D) Effective June 1, 2021							D) Effective June 1, <del>2021</del> <u>2025</u>						
<b>CX-1</b>													
Effective date	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5		Effective date	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	
§) June 1, 2017	61,969	65,581	69,406	73,462	77,764		§) June 1, <del>2017</del> 2021	66,974	70,877	75,012	79,395	84,045	
A) June 1, 2018*	63,704	67,417	71,349	75,519	79,941		A) June 1, <del>2018</del> *2022	75,681	80,091	84,764	89,716	94,971	
B) June 1, 2019*	65,105	68,900	72,919	77,180	81,700		B) June 1, <del>2019</del> *2023	78,708	83,295	88,154	93,305	98,770	
C) June 1, 2020*	65,984	69,830	73,903	78,222	82,803		C) June 1, <del>2020</del> *2024	81,856	86,626	91,980	97,037	102,720	
D) June 1, 2021	66,974	70,877	75,012	79,395	84,045		D) June 1, <del>2021</del> 2025	85,130	90,091	95,347	100,919	106,829	
<b>CX-2</b>													
Effective date	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5		Effective date	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	
§) June 1, 2017	65,655	69,486	73,547	77,849	82,411		§) June 1, <del>2017</del> 2021	70,958	75,100	79,487	84,137	89,068	
A) June 1, 2018*	67,493	71,432	75,606	80,029	84,719		A) June 1, <del>2018</del> *2022	80,183	84,863	89,820	95,075	100,647	
B) June 1, 2019*	68,978	73,004	77,269	81,790	86,583		B) June 1, <del>2019</del> *2023	83,390	88,258	93,413	98,878	104,673	
C) June 1, 2020*	69,909	73,990	78,312	82,894	87,752		C) June 1, <del>2020</del> *2024	86,725	91,788	97,150	102,833	108,860	
D) June 1, 2021	70,958	75,100	79,487	84,137	89,068		D) June 1, <del>2021</del> 2025	90,194	95,459	101,036	106,946	113,214	
<b>CX-3</b>													
Effective date	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5		Effective date	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	
§) June 1, 2017	71,241	75,407	79,823	84,505	89,468		§) June 1, <del>2017</del> 2021	76,995	81,497	86,270	91,331	96,694	
A) June 1, 2018*	73,236	77,518	82,058	86,871	91,973		A) June 1, <del>2018</del> *2022	87,004	92,092	97,485	103,204	109,264	
B) June 1, 2019*	74,847	79,223	83,863	88,782	93,996		B) June 1, <del>2019</del> *2023	90,485	95,775	101,385	107,332	113,635	
C) June 1, 2020*	75,857	80,293	84,995	89,981	95,265		C) June 1, <del>2020</del> *2024	94,104	99,606	105,440	111,625	118,180	
D) June 1, 2021	76,995	81,497	86,270	91,331	96,694		D) June 1, <del>2021</del> 2025	97,868	103,591	109,657	116,090	122,907	
*Rates of pay will be adjusted within 180 days of signature of the collective agreement. Changes to rates of pay with an effective date prior to the salary adjustment date will be paid according to Appendix N, as a lump-sum payment. In particular:													
Year 1 increases (that is, "A"): paid as a retroactive lump-sum payment equal to a 2.8% economic increase of June 1, 2017, rates.							Year 1 increases (that is, "A"): paid as a retroactive lump-sum payment equal to a <del>2.8</del> <u>13</u> % economic increase of June 1, <del>2017</del> <u>2021</u> , rates.						
Year 2 increases (that is, "B"): paid as a retroactive lump-sum							Year 2 increases (that is, "B"): paid as a retroactive lump-sum						

CURRENT LANGUAGE	PROPOSED LANGUAGE
<b>APPENDIX « A »</b>	
payment equal to the year 1 increase plus a 2.2% economic increase, for a compounded total increase of 5.062% of June 1, 2017, rates.	payment equal to the year 1 increase plus a <del>2.2</del> <b>4%</b> economic increase, for a compounded total increase of <del>5.062</del> <b>17.52%</b> of June 1, <del>2017</del> <b>2021</b> , rates.
<b>Year 3 increases (that is, "C"):</b> paid as a retroactive lump-sum payment equal to the year 1 and year 2 increases plus a 1.35% economic increase, for a compounded total increase of 6.480% of June 1, 2017, rates.	<b>Year 3 increases (that is, "C"):</b> paid as a retroactive lump-sum payment equal to the year 1 and year 2 increases plus a <del>1.35</del> <b>4%</b> economic increase, for a compounded total increase of <del>6.480</del> <b>22.2208%</b> of June 1, <del>2017</del> <b>2021</b> , rates.
<b>Pay notes</b>	
<b>Pay increment (applicable to all employees)</b>	
Every twelve (12) month period, on the anniversary of his or her hiring date, the employee shall advance to the next increment.	
For the purpose of administering Pay Increment Note (a), the pay increment date for an employee, appointed on or after March 20, 1980, to a position in the bargaining unit upon promotion, demotion or from outside the public service, shall be the anniversary date of such appointment. The anniversary date for an employee who was appointed to a position in the bargaining unit prior to March 20, 1980, shall be the date on which the employee received his or her last pay increment.	

**ONGLET - TAB**

**“Frais juridiques  
Legal Fees”**

NOUVELLE PROPOSITION	NEW PROPOSAL
<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>	<u>The employer shall pay the legal fees of an employee's chosen lawyer when he or she is subject to a police investigation or faces criminal charges and/or civil lawsuits stemming from work-related events.</u>

**ONGLET - TAB**

**“Prime spéciale  
Special Allowance”**

NOUVELLE PROPOSITION	NEW PROPOSAL
<u>Indemnité spéciale pour la période débutant le 1<sup>er</sup> avril 2020</u>	<u>Special allowance for the period starting April 1<sup>st</sup>, 2020</u>
<u>En reconnaissance des efforts accrus et prolongés déployés par les agents correctionnels ainsi que 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 ou en escorte dans une institution entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et le 31 mars 2022.</u>	<u>In recognition of the increased and sustained efforts and hardships brought about by the Covid-19 pandemic, in the unique context of maintaining critical services twenty-four hours a day in a closed environment, without having the possibility to telework, employees are entitled to a special allowance corresponding to \$1.00 for each hour worked on a post at an institution or on escort duty between April 1<sup>st</sup>, 2020 and March 31<sup>st</sup>,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>	<u>The union wishes to reserve its right to negotiate a special allowance in the event that a similar situation as the Covid-19 pandemic occurs in the future.</u>

**ONGLET - TAB**

**“Prime de Risque  
Risk Allowance”**

NOUVELLE PROPOSITION	NEW PROPOSAL
<p><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></p> <ul style="list-style-type: none"><li>(a) <u>L'employeur verse à chaque employé-e une indemnité de cinq mille dollars (5 000,00 \$) par année.</u></li><li>(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></li><li>(c) <u>L'employé-e en congé payé a droit de recevoir l'indemnité.</u></li></ul>	<p><u>In recognition of the increasingly dangerous and complex work carried out by correctional officers, as well as the increase in the occurrence and gravity of psychological and physical injuries amongst correctional officers:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>(a) <u>The Employer pays to employees an allowance of five thousand (\$5,000.00) per annum.</u></li><li>(b) <u>This allowance is paid on the same basis as the employee's regular pay and is subject to the yearly wage increases provided for in this collective agreement.</u></li><li>(c) <u>An employee is entitled to receive the allowance during any period of paid leave.</u></li></ul>