**Ententes de principe**

**présentées aux assemblées générales locales**

**Une image contenant texte, logo, Emblème, symbole

Description générée automatiquement**

**Décembre 2024**

À tous les membres de l'UCCO-SACC-CSN,

Aujourd'hui, nous sommes fiers de présenter nos ententes de principe avec le Conseil du Trésor et le Service correctionnel. Depuis plus de deux ans, vos exécutifs locaux, régionaux et nationaux travaillent sans relâche, en établissant des contacts politiques et en réalisant des activités de sensibilisation du public pour lever le voile sur la réalité de notre milieu de travail et les dangers croissants auxquels nos membres sont confrontés. Il s'est avéré qu'il s'agissait d'un exercice précieux, car l'objectif de cette ronde de négociation était d'échapper à la tendance que le Conseil du Trésor avait établie pour régler toutes les autres ententes dans la fonction publique fédérale et parvenir à une entente qui reconnaît notre milieu de travail unique. Nous avons atteint cet objectif.

Cette ronde de négociations a duré 13 séances sur deux ans, après avoir échangé nos propositions avec l'employeur le 14 décembre 2022. Il s'agit d'une entente qui dépasse tout autre règlement conclu par l'administration publique centrale, ce qui représente une augmentation salariale d'environ 23 %. Lorsque nous avons recueilli nos demandes, la priorité évidente des membres était une augmentation monétaire ouvrant droit à la pension, et l'entente conclue avec le Conseil du Trésor répond à cet appel. Non seulement cette entente représente la plus importante augmentation monétaire sur une période de 4 ans que notre syndicat n’ait jamais signée, mais votre comité de négociation a également été en mesure d'obtenir des ententes sur de nombreux autres articles afin d'améliorer les conditions de travail de nos membres.

Comme vous le savez, l'employeur avait de nombreuses demandes visant à faire régresser nos conditions de travail. Ils voulaient supprimer les dispositions relatives aux heures de remplacement pour être remplacées par une prime sur notre chèque de paie, représentant une perte de revenus, et supprimant notre capacité de mettre en banque et d'utiliser ces congés, ils voulaient assujettir tous les congés pour raisons familiales et les congés de maladie aux exigences opérationnelles, ils voulaient limiter les bénéfices lors de rappel pour des heures supplémentaires, et ils ont cherché à reprendre un certain contrôle sur nos horaires. Vous remarquerez dans cette présentation qu'une concession minimale a été faite sur la durée maximale des quarts de travail pour les horaires de 12 heures. Cependant, votre comité de négociation a réussi à ouvrir une autre porte qui permettra à nos membres, qui travaillent un quart de travail de 12 heures, plus de flexibilité pour créer des options d'horaire.

Votre comité de négociation recommande aux membres d’adopter les deux ententes de principes et tient à remercier tous les membres, notre comité de mobilisation, tous les membres des exécutifs locaux, et en particulier les présidents locaux, pour votre soutien continu au cours de cette ronde de négociation. C'est le travail cumulatif de nos membres qui nous a amenés à ce point.

Profitez de la présentation.

Jeff Wilkins

Président national

FORTS, UNIS, FIERS

| Convention collective actuelle | Entente de principe |
| --- | --- |
| **Article 2 : interprétation et définitions** | |
| **2.01**  […]  **o. « conjoint de fait »**  désigne la personne qui vit avec la personne en cause dans une relation conjugale depuis au moins un (1) an (Common Law Partner); | **2.01**  […]  **o. « conjoint de fait »**  **à l’égard d’un particulier,** désigne la personne qui **cohabite** ~~vit~~ avec la personne en cause dans une relation conjugale**, ayant ainsi cohabité pendant une période** ~~depuis~~ **d’**au moins un (1) an (Common Law Partner);  ***Aucun changement requis à la version anglaise de la convention collective.*** |
| **Article 11 : information** | |
| **11.02** L’employeur convient de fournir aux employé-e-s un exemplaire de la convention collective sous forme de livret sur demande et s’efforce de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l’imprimeur. | **11.02** ~~L’employeur convient de fournir aux employé-e-s un exemplaire de la convention collective sous forme de livret sur demande et s’efforce de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l’imprimeur.~~  **Les employé-e-s de l’unité de négociation auront accès à la version électronique de la convention collective. Lorsque l’accès à la convention collective est indisponible, l’employé-e recevra, sur demande, un exemplaire imprimé de la convention collective.** |
| **Article 17 : mesures disciplinaires** | |
| […]  **17.03** Lors de toute enquête administrative, audition ou enquête menée par l’employeur, où les actions de l’employé-e peuvent influer sur les événements ou les circonstances afférentes, et où l’employé-e est tenu de comparaître à ladite enquête administrative, audition ou enquête, il ou elle peut se faire accompagner par un représentant. La non-disponibilité du représentant ne retardera pas l’enquête administrative, l’audition ou l’enquête de plus de quarante-huit (48) heures à partir de la notification donnée à l’employé-e. | […]  **17.03** Lors de toute enquête administrative, audition ou enquête menée par l’employeur, où les actions de l’employé-e peuvent influer sur les événements ou les circonstances afférentes, et où l’employé-e est tenu de comparaître à ladite enquête administrative, audition ou enquête, il ou elle peut se faire accompagner par un représentant **du syndicat**. La non-disponibilité du représentant ne retardera pas l’enquête administrative, l’audition ou l’enquête de plus de quarante-huit (48) heures à partir de la notification donnée à l’employé-e. |
|  | […]  **17.11 Des efforts raisonnables sont faits pour que toute enquête disciplinaire, administrative ou toute autre forme d'enquête relevant du présent article soit menée dans un délai raisonnable.** |
| **Article 20 : procédure de règlement des griefs** | |
| **20.08** S’il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l’on considère que l’employeur l’a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié du ministère ou de l’organisme intéressé. De même, l’employeur est censé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d’oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l’auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l’employeur a été livrée à l’adresse indiquée dans le formulaire de grief. | **20.08**  a. S’il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l’on considère que l’employeur l’a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié du ministère ou de l’organisme intéressé. De même, l’employeur est ~~censé~~ **réputé** avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d’oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l’auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l’employeur a été livrée à l’adresse indiquée dans le formulaire de grief.  ***Aucun changement requis à la version anglaise de la convention collective*** |
| **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 quinze (15) jours~~ **le délai prescrit au paragraphe 20.12,** 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. |
| **Article 21 : durée du travail et heures supplémentaires** | |
| **21.14 Rémunération sous forme de paiement ou de congé compensatoire payé** | |
| […]   1. 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 **au 31 mars** ~~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 cette date** ~~à la fin de la période de douze (12) mois.~~ |
| **21.15 Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires** | |
| 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.  b. Lorsqu’un-e employé-e travaille en temps supplémentaire de façon continue et cette période excède le temps prévu à l’alinéa a) précédent, il ou elle doit recevoir un remboursement pour un (1) repas supplémentaire au montant de dix dollars (10 $) pour chaque période de temps supplémentaire de quatre (4) heures de travail par la suite, 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 **douze** ~~dix~~ dollars ~~(10 $)~~ **(12 $)**, sauf lorsqu’un repas gratuit est offert.  b. Lorsqu’un-e employé-e travaille en temps supplémentaire de façon continue et cette période excède le temps prévu à l’alinéa a) précédent, il ou elle doit recevoir un remboursement pour un (1) repas supplémentaire au montant de ~~dix~~ **douze** dollars ~~(10 $)~~ **(12 $)** pour chaque période de temps supplémentaire de quatre (4) heures de travail par la suite, sauf lorsqu’un repas gratuit est offert. |
| **Article 25 : primes de quarts** | |
| **25.01 Prime de quart** | |
| 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 de deux dollars **et vingt-cinq cents** (2**,25** $) 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. |
| **25.02 Prime de fin de semaine** | |
| 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 qui travaille par quarts reçoit une prime supplémentaire de deux dollars **et vingt-cinq cents** (2**,25** $) l’heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche. |
| **Article 26 : jours fériés désignés payés** | |
| **26.01** Sous réserve du paragraphe 26.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :  a. le jour de l’An,  b. le Vendredi saint,  c. le lundi de Pâques,  d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l’anniversaire de la Souveraine,  e. la fête du Canada,  f. la fête du Travail,  g. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d’Action de grâces,  h. le jour du Souvenir,  i. le jour de Noël,  j. l’Après-Noël,  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,  l. un (1) jour additionnel lorsqu’une loi du Parlement le proclame comme jour férié national. | **26.01** Sous réserve du paragraphe 26.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :  a. le jour de l’An,  b. le Vendredi saint,  c. le lundi de Pâques,  d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l’anniversaire de la Souveraine,  e. la fête du Canada,  f. la fête du Travail,  **g. la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation**  **h.** ~~g.~~ le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d’Action de grâces,  **i.** ~~h.~~ le jour du Souvenir,  **j.** ~~i.~~ le jour de Noël,  **k.** ~~j.~~ l’Après-Noël,  **l.** ~~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,  **m.** ~~l.~~ un (1) jour additionnel lorsqu’une loi du Parlement le proclame comme jour férié national. |
| **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 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. | **~~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 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.~~ |
| **Article 28 : congés, généralités** | |
| **28.06** L’employé-e n’acquiert aucun crédit de congés en vertu de la présente convention collective au cours d’un mois à l’égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions d’une autre convention collective à laquelle l’employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l’employeur. | **28.06** L’employé-e n’acquiert **ou ne se voit accorder** aucun crédit de congés en vertu de la présente convention collective au cours d’un mois **ni au cours d’une année financière** à l’égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit **ou accordé** en vertu des conditions d’une autre convention collective ~~à laquelle l’employeur est partie,~~ ou en vertu des autres règles ou règlements ~~édictés par l’employeur~~ **applicable aux organisations de l’administration publique fédérale, telles que spécifiées aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques***. |
| **Article 29 : congé annuel payé** | |
| **29.03**  a. Aux fins du paragraphe 29.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu’elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l’employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s’applique pas à l’employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l’année qui suit la date de ladite mise en disponibilité.  Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 33.04 à 33.07 de l’annexe « J », ou de dispositions similaires dans d’autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n’ont pas encore quitté la fonction publique. | **29.03**  a. Aux fins du paragraphe 29.02 et de l’alinéa 29.20 a) seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu’elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l’employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s’applique pas à l’employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l’année qui suit la date de ladite mise en disponibilité.  Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 33.04 à 33.07 de l’annexe « J », ou de dispositions similaires dans d’autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n’ont pas encore quitté la fonction publique. |
| **29.13 Report des congés annuels** | |
| 1. Lorsque les nécessités du service empêchent l’employé-e de prendre tous les congés annuels portés à son crédit, la fraction non utilisée de son congé annuel est reportée à l’année de congé suivante, 2. 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. 3. 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.   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.  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. | 1. Lorsque les nécessités du service empêchent l’employé-e de prendre tous les congés annuels portés à son crédit, la fraction non utilisée de son congé annuel est reportée à l’année de congé suivante, 2. Tous les crédits de congé annuels en sus de deux cent ~~quarante (240)~~ **quatre-vingt (280)** heures le 31 mars seront automatiquement payés au taux de rémunération de l’employé-e au ~~1er décembre~~ **31 mars** de l’année financière en cours. 3. 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.   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.  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. |
| **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 **29.15** ~~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 **29.15** ~~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. |
| **29.20**  a. L’employé-e a droit une seule fois à un crédit de quarante (40) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l’anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, comme le précise le paragraphe 29.03, et ce, une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.  **Dispositions transitoires**  b. À compter de la date de signature de la présente convention, l’employé-e ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 29.03, aura droit une seule fois à un crédit de quarante (40) heures de congé annuel payé.  c. Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 29.21a) et b) ci-dessus sont exclus de l’application de la clause 29.14 visant le report des congés annuels. | **29.20**  a. L’employé-e a droit une seule fois à un crédit de quarante (40) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l’anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, comme le précise le paragraphe 29.03, et ce, une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.  **~~Dispositions transitoires~~**  ~~b. À compter de la date de signature de la présente convention, l’employé-e ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 29.03, aura droit une seule fois à un crédit de quarante (40) heures de congé annuel payé.~~  ~~c. Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 29.21a) et b) ci-dessus sont exclus de l’application de la clause 29.14 visant le report des congés annuels.~~ |
| **Article 30 : autres congés payés ou non payés** | |
| **Congé de deuil payé** | |
| **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 sœur, le demi-frère, la demi-sœur, 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. | **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 sœur, le demi-frère, la demi-sœur, 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. |
| 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.  ou | a. Lorsqu’un membre de sa proche famille décède, l’employé-e est admissible à un congé de deuil **payé.** ~~d’une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles.~~ **Ce congé, que détermine l’employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défun ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès.** 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.  ~~ou~~ |
| b.À la demande de l’employé, un congé de décès payé peut être pris en deux périodes d’une durée maximale de cinq (5) jours de congé au total.  Quand l’employé demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,  i. La première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès,  et  ii. La deuxième (2e) période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.  iii. L’employé(e) peut bénéficier d’un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes. | b.À la demande de l’employé, un congé de décès payé peut être pris en **une seule période d’une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en** deux **(2)** périodes ~~d’une durée maximale~~ **jusqu’à concurrence** de cinq (5) jours de congé au total.  Quand l’employé demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,  i. La première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès,  et  ii. La deuxième (2e) période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.  iii. L’employé(e) peut bénéficier d’un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes. |
| c. L’employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d’un beau-frère ou d’une belle-sœur et des grands-parents de l’époux. | c. L’employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès **d’un oncle ou d’une tante,** d’un beau-frère ou d’une belle-sœur et des grands-parents de l’époux. |
| d. Si, au cours d’une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l’employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas 30.01a), b) et c), celui-ci bénéficie d’un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu’à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés. | d. Si, au cours d’une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l’employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas 30.01a), b)**,** ~~et~~ c) **et f)**, celui-ci bénéficie d’un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu’à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés. |
| e. Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d’un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l’administrateur général d’un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long que celui qui est prévu aux alinéas 30.01a), b) et c). | e. Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d’un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l’administrateur général d’un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long que celui qui est prévu aux alinéas 30.01a), b)**,** ~~et~~ c) **et f)**. |
|  | f. **La personne salariée qui vit ou dont l’épouse ou la personne conjointe de fait vit une mortinaissance ou dans le cas où la personne salariée aurait été le parent de l’enfant qui serait né, a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé de deuil payé.**  **Pour plus de précision, une mortinaissance s’entend d’un enfant à naître à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse. Le congé peut être pris pendant la période qui commence à la date de la mortinaissance et se termine au plus tard douze (12) semaines après la date des funérailles, de l’inhumation ou du service commémoratif tenus à cet égard, selon celle qui est la plus éloignée.** |
| **30.03 Indemnité de maternité** | |
| […]  c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :  i. dans le cas d’une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l’assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,  […]  iii. dans le cas d’une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l’assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d’une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.  […] | […]  c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :  i. dans le cas d’une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l’assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour ~~chaque semaine du~~ **le** délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,  […]  iii. dans le cas d’une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l’assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d’une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~pour chaque semaine~~, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.  […] |
| **30.07 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides** | |
| a. L’employé qui :  i. ne satisfait pas au critère d’admissibilité précisé au sous-alinéa 30.06a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d’assurance-invalidité (AI), de l’assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d’assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l’indemnisation des agents de l’État* l’empêchent de toucher des prestations parentales de l’assurance-emploi ou du Régime québécois d’assurance parentale,  et  ii. satisfait à tous les autres critères d’admissibilité précisés à l’alinéa 30.06a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 30.06a)(iii),  reçoit, pour chaque semaine où l’employé ne touche pas d’indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 30.07a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d’invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d’AI, du Régime d’AILD ou de la *Loi sur l’indemnisation des agents de l’État*. | a. L’employé qui :  i. ne satisfait pas au critère d’admissibilité précisé au sous-alinéa 30.06a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d’assurance-invalidité (AI), de l’assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d’assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l’indemnisation des agents de l’État* l’empêchent de toucher des prestations parentales de l’assurance-emploi ou du Régime québécois d’assurance parentale,  et  ii. satisfait à tous les autres critères d’admissibilité précisés à l’alinéa 30.06a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 30.06a)(iii),  reçoit, pour chaque semaine où l’employé ne touche pas d’indemnité parentale **standard, tel que stipulé aux paragraphes 30.06 c) à k)** pour le motif indiqué au sous-alinéa 30.07a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d’invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d’AI, du Régime d’AILD ou de la *Loi sur l’indemnisation des agents de l’État*. |
| **30.12 Congé payé pour obligations familiales** | |
| […]  c. Sous réserve de l’alinéa 30.12b), l’employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :  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;  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;  iii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;  iv. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l’adoption de son enfant;  v. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l’activité aussi longtemps à l’avance que possible;  vi. pour s’occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l’école ou de la garderie. | […]  c. Sous réserve de l’alinéa 30.12b), l’employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :  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;  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;  iii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;  iv. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l’adoption de son enfant;  v. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l’activité aussi longtemps à l’avance que possible;  vi. pour s’occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l’école ou de la garderie. |
| d. Vingt-quatre (24) heures des quarante (40) heures prévues à l’alinéa b) peuvent être utilisées comme congé pour raisons personnelles. | d. Vingt-quatre (24) heures des quarante (40) heures prévues à l’alinéa b) peuvent être utilisées comme congé pour raisons personnelles. |
| 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. | e. **Seize (16)** ~~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. |
| **Nouveau**  **30.21 Congé pour cause de violence familiale** | |
|  | **30.21 Congé pour cause de violence familiale**  **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’une personne avec qui l’employé(e) a ou a eu une relation intime.**   1. **Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l’objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.** 2. **Sur demande, l’employé-e qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d’un enfant à sa charge qui est victime de violence familiale de la part d’une personne avec qui l’employé(e) a ou a eu une relation intime, se voit accordé un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l’employé-e, concernant ce genre de violence :**    1. **d’obtenir les soins et/ou l’appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge en**   **raison d’une blessure ou d’une invalidité de nature physique ou psychologique;**   * 1. **d’obtenir les services d’une organisation qui offre des services aux individus qui font l’objet de violence familiale;**   2. **d’obtenir des services de counselling;**   3. **de déménager de façon temporaire ou permanente; ou**   4. **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.**  1. **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.** 2. **L’employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l’employé-e, que l’employé-e soumette de la documentation à l’appui de sa demande de congé. L’employé-e fournira la documentation seulement s’il est raisonnablement possible de l’obtenir et de la fournir.** 3. **Nonobstant les paragraphes 30.21 (b) et 30.21 (c), l’employé-e n’aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l’employé-e fait l’objet d’une accusation reliée à cet acte ou s’il est probable, étant donné les circonstances, que l’employé-e ait commis cet acte.** |
| **Article 34 : horaire de travail modifié** | |
| **34 (3) Champ d’application particulier** | |
|  | **(NOUVEAU)**  **Jours fériés**  **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 de fin d’année.**  […] |
| **Heures de congé en remplacement de jours fériés désignés payés** | |
| 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 26.0 (l), ces crédits sont majorés de huit virgule cinq (8,5) heures; | 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 **de** calendrier en cours totalisant ~~quatre-vingt-treize virgule cinq (93,5)~~ **cent deux (102)** 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 **(m)**~~(l)~~, ces crédits sont majorés de huit virgule cinq (8,5) heures; |
| **Article 35 : employé-e-s à temps partiel** | |
| **Jours fériés désignés** | |
| **35.06** L’employé-e à temps partiel n’est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule vingt-cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures effectuées au taux des heures normales. | **35.06** L’employé-e à temps partiel n’est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule **six** ~~vingt-cinq~~ pour cent (~~4,25~~ **4,6** %) pour toutes les heures effectuées au taux des heures normales. **Pour plus de précision, les employé-es travaillant à temps partiel n’ont pas droit aux heures de remplacement prévues à l’article 34 : Heures de travail modifiées.** |
| **Article 37 : élimination de la discrimination** | |
|  | **(NOUVEAU)**  **37.04 Sous réserve de la Loi sur l’accès à l’information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels, l’employeur remet à la partie plaignante et/ou à la partie intimée une copie officielle du rapport d’enquête.** |
| **Article 38 : harcèlement sexuel** | |
|  | **(NOUVEAU)**  **38.04 Sous réserve de la Loi sur l’accès à l’information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels, l’employeur remet à la partie plaignante et/ou à la partie intimée une copie officielle du rapport d’enquête.** |
| **Article 41 : ententes du Conseil national mixte** | |
| **41.03**   1. Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d’une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention :   *Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique*  *Directive sur l’aide au transport quotidien*  *Directive sur la prime au bilinguisme*  *Directive sur la réinstallation intégrée du CNM*  *Directive sur les postes isolés et les logements de l’État*  *Directive sur les uniformes*  *Directive sur les voyages*  *Directives sur le service extérieur*  *Protocole d’entente sur la définition de conjoint*  **Santé et sécurité au travail**  *Directive sur les appareils de levage*  *Directive sur les chaudières et récipients soumis à une pression interne*  *Directive sur l’équipement et les vêtements de protection individuelle*  *Directive sur les espaces clos dangereux*  *Directive sur l’indemnité des premiers soins*  *Directive sur les pesticides*  *Directive sur les substances hasardeuses*  *Directive sur l’utilisation et l’occupation des bâtiments*  *Directive sur l’utilisation des véhicules automobiles*  *Directive sur les charpentes surélevées*  *Directive sur la lutte contre le bruit et protection de l’ouïe*  *Directive sur la manutention des matériaux*  *Directive sur le refus de travailler*  *Directive sur les comités et les représentants*  *Directive sur l’électricité*  *Directive sur les mesures d’hygiène*  *Directive sur les outils et machines*  *Directive sur la santé et sécurité sur les premiers soins* | **41.03**   1. Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d’une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention :  * *Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique* * *Directive sur l’aide au transport quotidien* * *Directive sur la prime au bilinguisme* * *Directive sur la réinstallation ~~intégrée~~ du CNM* * ***Directive sur la santé et la sécurité au travail*** * ***Directive sur le réaménagement des effectifs*** * *Directive sur les postes isolés et les logements de l’État* * *Directive sur les uniformes* * *Directive sur les voyages* * *Directives sur le service extérieur* * ***Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public*** * *~~Protocole d’entente sur la définition de conjoint~~* * **Santé et sécurité au travail** * *~~Directive sur les appareils de levage~~* * *~~Directive sur les chaudières et récipients soumis à une pression interne~~* * *~~Directive sur l’équipement et les vêtements de protection individuelle~~* * *~~Directive sur les espaces clos dangereux~~* * *~~Directive sur l’indemnité des premiers soins~~* * *~~Directive sur les pesticides~~* * *~~Directive sur les substances hasardeuses~~* * *~~Directive sur l’utilisation et l’occupation des bâtiments~~* * *~~Directive sur l’utilisation des véhicules automobiles~~* * *~~Directive sur les charpentes surélevées~~* * *~~Directive sur la lutte contre le bruit et protection de l’ouïe~~* * *~~Directive sur la manutention des matériaux~~* * *~~Directive sur le refus de travailler~~* * *~~Directive sur les comités et les représentants~~* * *~~Directive sur l’électricité~~* * *~~Directive sur les mesures d’hygiène~~* * *~~Directive sur les outils et machines~~* * *~~Directive sur la santé et sécurité sur les premiers soins~~* |
| **Article 43 : indemnités et primes** | |
| **43.01 Indemnité aux utilisateurs de chiens**  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  […] | **43.01 Indemnité aux ~~utilisateurs de~~ maîtres-chiens**  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. **Les employé-e-s qui assistent à la formation pour devenir maÎtre-chien reçoivent également cette indemnité.**  […] |
| **43.02 Indemnité de responsabilité – Centre Grierson** | |
| 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 de **huit** ~~sept~~ dollars **(8 $)** ~~et cinquante-cinq cents (7,55 $)~~ pour chaque période de quatre (4) heures de travail comprises dans un poste de travail. |
| **43.03 Indemnité d’habillement** | |
| 1. 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 $).   […] | 1. 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~~ **huit** cents dollars **(800 $)** ~~(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~~ **huit** cents dollars **(800 $)** ~~(600 $)~~.   […] |
| **43.04 Indemnités pour formateur** | |
| 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.  Un-e employé-e payé-e au niveau de classification CX-03 n’est pas admissible à cette indemnité. | Lorsqu’un-e employé-e est tenu d’exécuter les tâches de formateur il ou elle reçoit une indemnité de deux dollars et **soixante-quinze** ~~cinquante~~ cents (2,**7**5~~0~~ $) de l’heure pour chaque heure ou partie d’heure où il ou elle exécute ces tâches, incluant les heures supplémentaires.  Un-e employé-e payé-e au niveau de classification CX-03 n’est pas admissible à cette indemnité. |
| **43.05 Indemnités pour les employé-e-s qui acceptent d’être membres de l’équipe d’urgence** | |
| 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. | L’employé-e qui est membre de l’équipe d’urgence reçoit d’une prime de deux dollars et **soixante-quinze** ~~cinquante~~ cents (2**7**,5~~0~~ $) 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. |
| **Article 51 : durée de la convention collective** | |
| 51.01 La présente convention collective expire le 31 mai 2022. | 51.01 La présente convention collective expire le 31 mai **2026** ~~2022~~. |
|  |  |

|  |
| --- |
| **Annexe « A »**  **Taux de rémunération** |
| **Convention collective d’une durée de 4 années**   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Augmentations économiques générales** | 1er juin 2022 | **3.50% augmentation des taux de rémunération** | | **Rajustements salariales et ajustement à la valeur du marché** | 1er juin 2022 | **1.25% rajustement salarial** | | **Augmentations économiques générales** | 1er juin 2023 | **3.00% augmentation des taux de rémunération** | | **Rajustements salariales et ajustement à la valeur du marché** | 1er juin 2023 | **2.80% ajustement à la valeur du marché** | | **Augmentations économiques générales** | 1er juin 2024 | **2.00% augmentation des taux de rémunération** | | **Rajustements salariales et ajustement à la valeur du marché** | 1er juin 2024 | **0.25% rajustement salarial** | | **Augmentations économiques générales** | 1er juin 2025 | **2.00% augmentation des taux de rémunération** | |
| |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **CX-01** |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | | De : | **1 juin 2021** |  | 66 974 $ | 70 877 $ | 75 012 $ | 79 395 $ | 84 045 $ | | À : | **1 juin 2022** |  | 69 318 $ | 73 358 $ | 77 637 $ | 82 174 $ | 86 987 $ | |  | **1 juin 2022** | Rajustement salarial | 70 184 $ | 74 275 $ | 78 607 $ | 83 201 $ | 88 074 $ | |  | **1 juin 2023** |  | 72 290 $ | 76 503 $ | 80 965 $ | 85 697 $ | 90 716 $ | |  | **1 juin 2023** | Rajustement salarial | 74 314 $ | 78 645 $ | 83 232 $ | 88 097 $ | 93 256 $ | |  | **1 juin 2024** |  | 75 800 $ | 80 218 $ | 84 897 $ | 89 859 $ | 95 121 $ | |  | **1 juin 2024** | Rajustement salarial | 75 990 $ | 80 419 $ | 85 109 $ | 90 084 $ | 95 359 $ | |  | **1 juin 2025** |  | 77 510 $ | 82 027 $ | 86 811 $ | 91 886 $ | 97 266 $ |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **CX-02** |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | | De : | **1 juin 2021** |  | 70 958 $ | 75 100 $ | 79 487 $ | 84 137 $ | 89 068 $ | | À : | **1 juin 2022** |  | 73 442 $ | 77 729 $ | 82 269 $ | 87 082 $ | 92 185 $ | |  | **1 juin 2022** | Rajustement salarial | 74 360 $ | 78 701 $ | 83 297 $ | 88 171 $ | 93 337 $ | |  | **1 juin 2023** |  | 76 591 $ | 81 062 $ | 85 796 $ | 90 816 $ | 96 137 $ | |  | **1 juin 2023** | Rajustement salarial | 78 736 $ | 83 332 $ | 88 198 $ | 93 359 $ | 98 829 $ | |  | **1 juin 2024** |  | 80 311 $ | 84 999 $ | 89 962 $ | 95 226 $ | 100 806 $ | |  | **1 juin 2024** | Rajustement salarial | 80 512 $ | 85 211 $ | 90 187 $ | 95 464 $ | 101 058 $ | |  | **1 juin 2025** |  | 82 122 $ | 86 915 $ | 91 991 $ | 97 373 $ | 103 079 $ |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **CX-03** |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | | De : | **1 juin 2021** |  | 76 995 $ | 81 497 $ | 86 270 $ | 91 331 $ | 96 694 $ | | À : | **1 juin 2022** |  | 79 690 $ | 84 349 $ | 89 289 $ | 94 528 $ | 100 078 $ | |  | **1 juin 2022** | Rajustement salarial | 80 686 $ | 85 403 $ | 90 405 $ | 95 710 $ | 101 329 $ | |  | **1 juin 2023** |  | 83 107 $ | 87 965 $ | 93 117 $ | 98 581 $ | 104 369 $ | |  | **1 juin 2023** | Rajustement salarial | 85 434 $ | 90 428 $ | 95 724 $ | 101 341 $ | 107 291 $ | |  | **1 juin 2024** |  | 87 143 $ | 92 237 $ | 97 638 $ | 103 368 $ | 109 437 $ | |  | **1 juin 2024** | Rajustement salarial | 87 361 $ | 92 468 $ | 97 882 $ | 103 626 $ | 109 711 $ | |  | **1 juin 2025** |  | 89 108 $ | 94 317 $ | 99 840 $ | 105 699 $ | 111 905 $ |   **Notes sur les rémunérations**  **1 Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l’appendice « N », les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :**  a. Les augmentations de la première année (2022) (c’est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1 juin 2021.  b. L'augmentation de la deuxième année (2023) (c’est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l’augmentation de la première année plus l’augmentation économique de 3,00 %et un rajustement du marché de 2.80% pour un augmentation totale composée de 10,960% des taux du 1 juin 2021.  c. Les augmentations de la troisième année (2024) (c’est-à-dire, « C », et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l’augmentation de la première année et la deuxième année plus l’augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour un augmentation totale composée de 13,462 % des taux du 1 juin 2021. |
| **Paiement forfaitaire unique pour l’accomplissement de fonctions normales :**   * L’employeur versera un paiement forfaitaire unique de deux mille cinq-cent dollars (2,500$) aux titulaires de postes au sein du groupe CX à la date de signature de la convention collective. * Le paiement forfaitaire unique sera payé aux titulaires de postes au sein du groupe CX pour l’accomplissement des fonctions et des responsabilités normales de leurs postes. * Si un employé a droit à une indemnité unique liée à l'exercice de ses fonctions régulières (et de ses responsabilités) en vertu de plus d'une convention collective, il ne reçoit l'indemnité qu'une seule fois. * Le paiement sera versé conformément aux échéanciers de mise en œuvre prévus à l’Appendice N – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor et Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada-CSN (UCCO-SACC- CSN) concernant la mise en œuvre de la convention collective. |
| **Nouvelle annexe Sous toutes réserves**  **PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN (UCCO-SACC-CSN) CONCERNANT L’INDEMNITÉ D’AGENT CORRECTIONNEL** |
| ***Les parties conviennent que ces changements ne donneront pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ces changements feront partie de la mise en œuvre qui s’effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, ces changements entreront en vigueur conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective négociés à la table de négociation.***  ***Les parties conviennent que les items suivants sont résolus. À ce titre, ils ne seront pas présentés devant une tierce partie et feront partie de la nouvelle convention collective comme indiqué ci-dessous. Ces changements sont sans préjudice aux propositions substantielles des parties sur ces articles, si applicable.*** |
| **L’employeur fournira une indemnité à toutes les deux semaines aux titulaires de postes CX-01 et CX-02 travaillant dans un établissement pour l’exécution des fonctions d’agent correctionnel dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.**  **a. L’indemnité d’agent correctionnel vise à reconnaitre les conditions de travail et les fonctions des agents correctionnels et à accorder une rémunération supplémentaire pour un titulaire qui occupe un poste et qui exécute les fonctions du Groupe Services Correctionnels aux niveaux CX-01 et CX-02 dans un établissement.** |
| **b. L’indemnité sera payée selon les mêmes modalités que celle de la rémunération régulière de l’agent correctionnel, de sorte que l’agent correctionnel a droit de recevoir une indemnité à toutes les deux (2) semaines qui sera payé pour les périodes de paye au cours desquelles l’employé reçoit sa rémunération normale sans interruption en raison d’une suspension ou d’une absence du travail en congé non payé pour toute la période de paye.** |
| **c. L’indemnité à toutes les deux (2) semaines sera assujetti aux augmentations économiques prévues dans la convention collective. L’indemnité à toutes les deux (2) semaines sera de :**   |  |  | | --- | --- | | **Date d’entrée en vigueur** | **Montant de l’indemnité à toutes**  **les deux (2) semaines** | | **Dans les 180 jours de la signature de la**  **convention collective** | **239,21 $** | | **1er juin 2025** | **243,99 $** | |
| **d. L’indemnité à toutes les deux (2) semaines ne sera pas versé pour les périodes de paye lors desquelles l’employé effectue les fonctions d’une classification différente à n’importe quel moment pour toute la période de paye.** |
| **e. L’indemnité à toutes les deux (2) semaines ne fait pas partie du salaire de l’employé sauf aux fins de calculs de l’indemnité de maternité et de l’indemnité parentale.** |
| **f. Les employé-e-s à temps partiels ont droit à l’indemnité à toutes les deux (2) semaines au prorata.** |
| **Les parties conviennent que cette indemnité ne donnera pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ce changement fera partie de la mise en œuvre qui s’effectuera de manière prospective conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective prévus à l’Annexe N : Protocole d’entente entre le Conseil du trésor et Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des Agents Correctionnels du Canada (CSN) concernant la mise en œuvre de la convention collective.**  **Le présent protocole d’entente prend fin le 31 mai 2026.** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Nouvelle annexe Sous toutes réserves**  **PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN (UCCO-SACC-CSN) CONCERNANT L’INDEMNITÉ D’AGENT DE FORMATION DU PERSONNEL CORRECTIONNEL** | |
| ***Les parties conviennent que ces changements ne donneront pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ces changements feront partie de la mise en œuvre qui s’effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, ces changements entreront en vigueur conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective négociés à la table de négociation.***  ***Les parties conviennent que les items suivants sont résolus. À ce titre, ils ne seront pas présentés devant une tierce partie et feront partie de la nouvelle convention collective comme indiqué ci-dessous. Ces changements sont sans préjudice aux propositions substantielles des parties sur ces articles, si applicable.*** | |
| **L’employeur fournira une indemnité à toutes les deux (2) semaines aux titulaires de postes CX-03 pour l’exécution des fonctions d’agent de formation du personnel correctionnel dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.**  **a. L’indemnité d’agent de formation du personnel correctionnel vise à reconnaitre les conditions de travail et les fonctions des agents de formation du personnel correctionnel et à accorder une rémunération supplémentaire pour un titulaire qui occupe un poste et qui exécute les fonctions du Groupe Services Correctionnels au niveau CX-03.** | |
| **b. L’indemnité sera payée selon les mêmes modalités que celle de la rémunération régulière de l’agent de formation du personnel correctionnel, de sorte que l’employé a droit de recevoir une indemnité à toutes les deux (2) semaines qui sera payé pour les périodes de paye au cours desquelles l’employé reçoit sa rémunération normale sans interruption en raison d’une suspension ou d’une absence du travail en congé non payé pendant toute la période de paye.** | |
| **c. L’indemnité à toutes les deux (2) semaines sera de :**   |  |  | | --- | --- | | **Date d’entrée en vigueur** | **Montant de l’indemnité à**  **toutes les deux (2) semaines** | | **Dans les 180 jours de la signature de la**  **convention collective** | **$38.33** | | |
| **d. L’indemnité à toutes les deux (2) semaines ne sera pas versé pour les périodes de paye lors desquelles l’employé effectue les fonctions d’une classification différente pendant toute la période de paye.** | |
| **e. L’indemnité à toutes les deux (2) semaines ne fait pas partie du salaire de l’employé sauf aux fins de calculs de l’indemnité de maternité et de l’indemnité parentale.** | |
| **f. Les employé-e-s à temps partiels ont droit à l’indemnité à toutes les deux (2) semaines au prorata.** | |
| **g. L’indemnité à toutes les deux (2) semaines ne sera pas versée pour les périodes de paye lors desquelles l’employé reçoit l’indemnité d’agent correctionnel.** | |
| **Les parties conviennent que cette indemnité ne donnera pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ce changement fera partie de la mise en œuvre qui s’effectuera de manière prospective conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective prévus à l’Annexe N : Protocole d’entente entre le Conseil du trésor et Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des Agents Correctionnels du Canada (CSN) concernant la mise en œuvre de la convention collective.**  **Le présent protocole d’entente prend fin le 31 mai 2026.** | |
| **Nouvelle annexe**  **PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS-SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA-CSN (UCCO- SACC-CSN) CONCERNANT UN LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES** | |
| **Le présent protocole d’entente concrétise l’entente conclue entre le Conseil du Trésor (employeur) et Union of Canadian Correctional Officers-Syndicat des agents correctionnels du Canada-CSN (le syndicat) concernant la révision du langage dans la convention collective CX.** | |
| **L’employeur s’engage à réviser la convention collective afin de rendre le langage plus inclusif quant à la neutralité des genres et ce, dans les deux langues officielles. Pour soutenir cette révision et afin d’assurer la cohérence au sein de la fonction publique fédérale, l’employeur utilisera des outils et une approche développée au préalable afin d’intégrer un langage inclusif quant à la neutralité des genres au sein des conventions collectives.** | |
| **Les parties conviennent que tout changement de langage n’entraînera pas de changement d’application, de portée, ou de valeur.**  **L’employeur s’engage à finaliser la revue et la partager avec le syndicat au plus tard le 1 mars 2025. Le syndicat s’engage à réviser le langage et répondre à l’employeur dans les quatre- vingt-dix (90) jours suivant la réception du langage. Cet échéancier peut être prolongé à la demande d’une des parties.**  **Il est entendu que le langage accepté sera inclus dans la prochaine convention collective.**  **Ce protocole d’entente expire à la date d’expiration cette convention collective.** | |
| Convention collective actuelle | Entente de principe |
| **Annexe « B »**  **Réaménagement des effectifs** | |
|  | **Supprimer l’Annexe.** |
| **Annexe « H »**  **~~Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor et Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN (UCCO-SACC-CSN) concernant le préavis de modification à un quart de travail~~** | |
| Le présent protocole d’entente confirme l’entente intervenue par les parties lors des négociations concernant la collaboration entre le Service correctionnel du Canada (le ministère) et UCCO-SACC-CSN pour examiner le dossier du préavis en cas de modification à un quart de travail en vertu de l’alinéa 21.03d) de la convention collective.  Le ministère et UCCO-SACC-CSN s’entendent pour débuter les discussions dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective afin de développer le mandat pour un projet au sujet de la modification du préavis de modification à un quart de travail en vertu de l’alinéa 21.03d). | ~~Le présent protocole d’entente confirme l’entente intervenue par les parties lors des négociations concernant la collaboration entre le Service correctionnel du Canada (le ministère) et UCCO-SACC-CSN pour examiner le dossier du préavis en cas de modification à un quart de travail en vertu de l’alinéa 21.03d) de la convention collective.~~  ~~Le ministère et UCCO-SACC-CSN s’entendent pour débuter les discussions dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective afin de développer le mandat pour un projet au sujet de la modification du préavis de modification à un quart de travail en vertu de l’alinéa 21.03d).~~ |
| **Annexe « I »**  **Liste des établissements qui n’ont pas ou qui partagent un local syndical** | |
| * Grierson Centre * Edmonton Institution for Women * Willow Cree * Pavillon de ressourcement Okimaw Ohci | * Grierson Centre * ~~Edmonton Institution for Women~~ * Willow Cree * Pavillon de ressourcement Okimaw Ohci |
| **Annexe « K »**  **LETTRE D’ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN (UCCO-SACC-CSN) CONCERNANT L’ÉTABLISSEMENT EFFICACE DES HORAIRES POUR LE SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA (SCC)** | |
| **Principes pour l’établissement efficace des horaires**  Voici les quatre (4) principes de base régissant l’établissement efficace des horaires qui permettront au Service correctionnel du Canada (SCC) de combler ses besoins opérationnels.  1. **Des horaires économiques** - Établir des horaires de quarts de travail de façon économique en tenant compte des ressources financées existantes.  2. **Des horaires axés sur les opérations** - Établir des horaires de quarts de travail permettant d’affecter des ressources à toutes les activités de sécurité connues.  3. **Des horaires conformes à la convention collective** - Établir des horaires de quarts qui respectent toutes les dispositions de la convention collective.  4. **Processus** - Avant que les horaires de quarts de travail ne prennent effet, s’assurer d’obtenir l’approbation du comité national en ce qui concerne les horaires de quarts et les modifications des horaires de quarts présentés par le comité local. | **1. Principes pour l’établissement efficace des horaires**  Voici les quatre (4) principes de base régissant l’établissement efficace des horaires qui permettront au Service correctionnel du Canada (SCC) de combler ses besoins opérationnels.   1. **~~1.~~** **Des horaires économiques** - Établir des horaires de quarts de travail de façon économique en tenant compte des ressources financées existantes. 2. **~~2.~~ Des horaires axés sur les opérations** - Établir des horaires de quarts de travail permettant d’affecter des ressources à toutes les activités de sécurité connues. 3. **~~3.~~ Des horaires conformes à la convention collective** - Établir des horaires de quarts qui respectent toutes les dispositions de la convention collective. 4. **~~4.~~ Processus** - Avant que les horaires de quarts de travail ne prennent effet, s’assurer d’obtenir l’approbation du comité national en ce qui concerne les horaires de quarts et les modifications des horaires de quarts présentés par le comité local. |
| **Règles pour l’établissement efficace des horaires**  Les règles suivantes ont été établies pour offrir des solutions durables à tous les intervenants et permettre l’établissement d’horaires qui tiennent compte des besoins opérationnels de l’organisation et de la qualité de vie des employé-e-s qui travaillent en milieu correctionnel. | **2.** **Règles pour l’établissement efficace des horaires**  Les règles suivantes ont été établies pour offrir des solutions durables à tous les intervenants et permettre l’établissement d’horaires qui tiennent compte des besoins opérationnels de l’organisation et de la qualité de vie des employé-e-s qui travaillent en milieu correctionnel. |
| **A) Horaires de quarts de huit virgule cinq (8,5) heures (paragraphe 21.02)**  Établir des horaires de quarts de travail permettant d’affecter des employé-e-s selon les heures de travail prévues dans la convention collective. | **(A) Horaires de quarts de huit virgule cinq (8,5) heures (paragraphe 21.02)**  **i.** Établir des horaires de quarts de travail permettant d’affecter des employé-e-s selon les heures de travail prévues dans la convention collective. |
| Établir des horaires de quarts de travail qui répondent aux besoins opérationnels de l’établissement. Les besoins opérationnels actuels nécessitent des activités de sécurité de huit (8), seize (16) et vingt-quatre (24) heures et les horaires de quarts de travail doivent être établis en conséquence. | **ii.** Établir des horaires de quarts de travail qui répondent aux besoins opérationnels de l’établissement. Les besoins opérationnels actuels nécessitent des activités ~~de sécurité~~ **correctionnelles** correctionnelles de huit (8), seize (16) et vingt-quatre (24) heures et les horaires de quarts de travail doivent être établis en conséquence. |
| Affecter les employé-e-s aux besoins opérationnels connus. Pour les horaires de quarts de travail de huit virgule cinq (8,5) heures, il devrait y avoir uniquement des quarts de travail de huit virgule cinq (8,5) heures pour les activités correctionnelles de huit (8) heures. | **iii.** Affecter les employé-e-s aux besoins opérationnels connus~~.~~**,** **c’est-à-dire, pour** ~~Pour~~ les horaires de quarts de travail de huit virgule cinq (8,5) heures, il devrait y avoir uniquement des quarts de travail de huit virgule cinq (8,5) heures pour les activités correctionnelles de huit (8) heures. |
| Pour maximiser l’utilisation des postes de remplacement, il ne devrait pas y avoir de chevauchement dans les horaires de quarts de travail. Il devrait y avoir une répartition équitable des postes de remplacement pour chaque jour de la semaine, c’est-à-dire des postes de remplacement de huit virgule cinq (8,5) heures pour des activités correctionnelles de huit (8) heures. | **iv.** Pour maximiser l’utilisation des postes de remplacement, il ne devrait pas y avoir de chevauchement dans les horaires de quarts de travail. Il devrait y avoir une répartition équitable des postes de remplacement pour chaque jour de la semaine, c’est-à-dire des postes de remplacement de huit virgule cinq (8,5) heures pour des activités correctionnelles de huit (8) heures. |
| Le processus d’affectation des employé-e-s à des horaires de quarts de travail de huit virgule cinq (8,5) heures doit être établi d’un commun accord au niveau du comité local patronal/syndical. Si les parties n’arrivent pas à s’entendre sur un système de classement des priorités, les responsables de l’établissement devront désigner, parmi tous les employé-e-s intéressés par le poste qui satisfont aux exigences établies, celui qui a accumulé le plus grand nombre d’années de service à titre d’agent correctionnel. | **v.** Le processus d’affectation des employé-e-s à des horaires de quarts de travail de huit virgule cinq (8,5) heures doit être établi d’un commun accord au niveau du comité local patronal/syndical. Si les parties n’arrivent pas à s’entendre sur un système de classement des priorités, les responsables de l’établissement devront désigner, parmi tous les employé-e-s intéressés par le poste qui satisfont aux exigences établies, celui qui a accumulé le plus grand nombre d’années de service à titre d’agent correctionnel. |
| B) Horaire de quarts de travail modifié (article 34)  Établir des horaires de quarts de travail permettant d’affecter des employé-e-s selon les heures de travail prévues dans la convention collective. | **(B) Horaire de quarts de travail modifié (article 34)**  i. Établir des horaires de quarts de travail permettant d’affecter des employé-e-s selon les heures de travail prévues dans la convention collective. |
| Établir des horaires de quarts de travail qui permettent de répondre aux besoins opérationnels de l’établissement. Les besoins opérationnels actuels nécessitent des activités de sécurité de huit (8), seize (16) et vingt-quatre (24) heures et les horaires de quarts de travail doivent être établis en conséquence. | ii. Établir des horaires de quarts de travail qui permettent de répondre aux besoins opérationnels de l’établissement. Les besoins opérationnels actuels nécessitent des activités ~~de sécurité~~ **correctionnelles** de huit (8), seize (16) et vingt-quatre (24) heures et les horaires de quarts de travail doivent être établis en conséquence. |
| Affecter les employé-e-s aux besoins opérationnels connus. Par exemple : pour les horaires de de quarts de travail de douze virgule sept cinq (12,75) heures, la majorité des quarts doivent compter douze virgule sept cinq (12,75) heures pour les activités correctionnelles de douze (12) heures. | iii. Affecter les employé-e-s aux besoins opérationnels connus~~.~~**, c’est-à-dire,** ~~Par exemple:~~ pour les horaires de quarts de travail de douze virgule ~~sept~~ cinq (~~12,75~~**12,5**) heures, la majorité des quarts doivent compter douze virgule ~~sept~~ cinq (~~12,75~~**12,5**) heures pour les activités correctionnelles de douze (12) heures. |
| Pour maximiser l’utilisation des postes de remplacement, il ne devrait pas y avoir de chevauchement dans les horaires de quarts de travail. Il devrait y avoir une répartition équitable des postes de remplacement pour chaque jour de la semaine, c’est-à-dire des postes de remplacement de douze virgule sept cinq (12,75) heures pour des activités correctionnelles de douze (12) heures. | iv. Pour maximiser l’utilisation des postes de remplacement, il ne devrait pas y avoir de chevauchement dans les horaires de quarts de travail. Il devrait y avoir une répartition équitable des postes de remplacement pour chaque jour de la semaine, c’est-à-dire des postes de remplacement de douze virgule ~~sept~~ cinq (~~12,75~~**12,5**) heures pour des activités correctionnelles de douze (12) heures. |
| Les employé-e-s qui ont un horaire de quarts de travail modifié de douze (12) heures ou plus ne devraient pas être affectés à plus de quatre (4) quarts de travail consécutifs. | v. Les employé-e-s qui ont un horaire de quarts de travail modifié de douze (12) heures ou plus ne devraient pas être affectés à plus de **cinq (5)** ~~quatre (4)~~ quarts de travail consécutifs. |
| Les employé-e-s qui ont un horaire de quarts de travail modifié comportant un quart de travail de seize (16) heures devraient normalement être affectés à un seul quart de travail de seize (16) heures par cycle. | vi. Les employé-e-s qui ont un horaire de quarts de travail modifié comportant un quart de travail de seize (16) heures devraient normalement être affectés à un seul quart de travail de seize (16) heures par cycle. |
| Le processus d’affectation des employé-e-s à un horaire de quarts de travail modifié doit être établi d’un commun accord au niveau du comité local patronal/syndical. Si les parties n’arrivent pas à s’entendre sur un système de classement des priorités, les responsables de l’établissement devront désigner, parmi tous les employé-e-s intéressés par le poste qui satisfont aux exigences établies, celui qui a accumulé le plus grand nombre d’années de service à titre d’agent correctionnel. | vii. Le processus d’affectation des employé-e-s à un horaire de quarts de travail modifié doit être établi d’un commun accord au niveau du comité local patronal/syndical. Si les parties n’arrivent pas à s’entendre sur un système de classement des priorités, les responsables de l’établissement devront désigner, parmi tous les employé-e-s intéressés par le poste qui satisfont aux exigences établies, celui qui a accumulé le plus grand nombre d’années de service à titre d’agent correctionnel. |
| **Processus d’approbation et de modification des horaires**  Les horaires de quarts de travail devront être examinés et approuvés par le comité national chargé de surveiller les horaires de quarts de travail avant d’être mis en application dans un établissement. Le comité national vérifiera si les principes susmentionnés ont été respectés et pris en considération dans les horaires de quarts de travail. Si les horaires de quarts de travail ne respectent pas les principes, leur mise en application ne sera pas approuvée et ils seront renvoyés à l’échelon local pour que des modifications y soient apportées. | **3.** **Processus d’approbation et de modification des horaires**  **i.** Les horaires de quarts de travail devront être examinés et approuvés par le comité national chargé de surveiller les horaires de quarts de travail avant d’être mis en application dans un établissement. Le comité national vérifiera si les principes susmentionnés ont été respectés et pris en considération dans les horaires de quarts de travail. Si les horaires de quarts de travail ne respectent pas les principes, leur mise en application ne sera pas approuvée et ils seront renvoyés à l’échelon local pour que des modifications y soient apportées. |
| Après avoir été approuvé et mis en application, un horaire de quarts de travail pourra uniquement être modifié d’un commun accord des parties patronale et syndicale locales et après avoir été examiné et approuvé par le comité national. Toutefois, lorsque le niveau de sécurité de l’établissement change ou qu’un changement organisationnel est apporté (par exemple, nombre de postes approuvés, heures d’ouverture des postes, classification ou type de postes aux fins du déploiement), l’horaire de quarts de travail sera soumis à nouveau au comité national, qui déterminera s’il est conforme aux principes qui précèdent. Le comité national examinera chaque année les horaires de quarts de travail en vigueur dans un établissement afin de veiller à ce qu’ils soient toujours conformes aux principes qui précèdent. | **ii.** Après avoir été approuvé et mis en application, un horaire de quarts de travail pourra uniquement être modifié d’un commun accord des parties patronale et syndicale locales et après avoir été examiné et approuvé par le comité national. Toutefois, lorsque le niveau de sécurité de l’établissement change ou qu’un changement organisationnel est apporté (par exemple, nombre de postes approuvés, heures d’ouverture des postes, classification ou type de postes aux fins du déploiement), l’horaire de quarts de travail sera soumis à nouveau au comité national, qui déterminera s’il est conforme aux principes qui précèdent. Le comité national examinera chaque année les horaires de quarts de travail en vigueur dans un établissement afin de veiller à ce qu’ils soient toujours conformes aux principes qui précèdent. |
| Composition des comités  • Comité national :  Deux (2) représentants de l’employeur  Deux (2) représentants du syndicat  • Comités locaux - au moins :  Un (1) représentant de l’employeur  Un (1) représentant du syndicat | **4. Composition des comités**  **i.** Comité national :  **a)** Deux (2) représentants de l’employeur  **b)** Deux (2) représentants du syndicat  **ii.** Comités locaux - au moins :  **a)** Un (1) représentant de l’employeur  **b)** Un (1) représentant du syndicat |
| **Annexe « M »**  **~~Liste des établissements qui n’ont pas ou qui partagent un local syndical~~** | |
| Le syndicat et l’employeur conviennent de créer un comité conjoint composé d’un nombre égal de représentants syndicaux et de l’employeur. Le Comité se réunira dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective et terminera ses travaux d’ici le 31 décembre 2022.  Le comité conjoint étudiera les questions de rétention dans les établissements de Port-Cartier et Grande Cache.  Les objectifs de l’étude sont les suivants :  • Identifier les possibilités d’accroître le maintien en poste des agents d’expérience au-delà de la période de service obligatoire initiale.  • Évaluation de l’impact relatif potentiel des possibilités susmentionnées.  • Préparer un résumé de des discussions et de des conclusions du comité conjoint à soumettre au Service correctionnel du Canada (SCC) pour examen dans son cadre de pouvoirs.  Il est entendu que toute modification de la convention collective résultant de ces recommandations devra être considérée dans le contexte du processus de négociation collective.  Le délai pour l’achèvement des travaux peut être prolongé par le consentement mutuel des deux parties à la présente entente. | ~~Le syndicat et l’employeur conviennent de créer un comité conjoint composé d’un nombre égal de représentants syndicaux et de l’employeur. Le Comité se réunira dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective et terminera ses travaux d’ici le 31 décembre 2022.~~  ~~Le comité conjoint étudiera les questions de rétention dans les établissements de Port-Cartier et Grande Cache.~~  ~~Les objectifs de l’étude sont les suivants :~~  ~~• Identifier les possibilités d’accroître le maintien en poste des agents d’expérience au-delà de la période de service obligatoire initiale.~~  ~~• Évaluation de l’impact relatif potentiel des possibilités susmentionnées.~~  ~~• Préparer un résumé de des discussions et de des conclusions du comité conjoint à soumettre au Service correctionnel du Canada (SCC) pour examen dans son cadre de pouvoirs.~~  ~~Il est entendu que toute modification de la convention collective résultant de ces recommandations devra être considérée dans le contexte du processus de négociation collective.~~  ~~Le délai pour l’achèvement des travaux peut être prolongé par le consentement mutuel des deux parties à la présente entente.~~ |
| **Annexe « N »**  **Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada et Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des Agents Correctionnels du Canada (CSN) concernant la mise en œuvre de la convention collective** | |
| Nonobstant les dispositions du paragraphe 49.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et le paragraphe 51.03 concernant la date d’entrée en vigueur de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l’entente conclue entre l’employeur et Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des Agents Correctionnels du Canada (CSN) au sujet d’une approche modifiée au calcul et à l’administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle. | ~~Nonobstant les dispositions du paragraphe 49.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et le paragraphe 51.03 concernant la date d’entrée en vigueur de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l’entente conclue entre l’employeur et Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des Agents Correctionnels du Canada (CSN) au sujet d’une approche modifiée au calcul et à l’administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.~~ |
| 1. Calcul des paiements rétroactifs  a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité doivent être faits en tenant compte de tous les mouvements qui ont été saisis dans le système de paye jusqu’à la date à laquelle les données historiques de rémunération pour la période de rétroactivité sont récupérées. | ~~1. Calcul des paiements rétroactifs~~  ~~a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité doivent être faits en tenant compte de tous les mouvements qui ont été saisis dans le système de paye jusqu’à la date à laquelle les données historiques de rémunération pour la période de rétroactivité sont récupérées.~~ |
| b. Les montants rétroactifs seront calculés en utilisant les pourcentages d’augmentation pertinents indiqués dans la convention collective, plutôt qu’en fonction des tables de rémunération figurant aux appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l’approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n’aura pas d’incidence sur le calcul selon les méthodes précédentes des prestations et des cotisations de pension, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis. | ~~b. Les montants rétroactifs seront calculés en utilisant les pourcentages d’augmentation pertinents indiqués dans la convention collective, plutôt qu’en fonction des tables de rémunération figurant aux appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l’approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n’aura pas d’incidence sur le calcul selon les méthodes précédentes des prestations et des cotisations de pension, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.~~ |
| c. Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d’être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils continueront de donner droit à pension s’il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les données historiques de rémunération et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :  • le salaire du poste d’attache;  • les promotions;  • les mutations;  • la rémunération d’intérim;  • la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;  • les heures supplémentaires travaillées;  • l’indemnité de congé de maternité;  • l’indemnité de congé parental;  • le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires;  • l’indemnité de départ;  • la rémunération pour le mois du décès;  • la mesure de soutien à la transition;  • les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective. | ~~c. Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d’être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils continueront de donner droit à pension s’il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les données historiques de rémunération et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :~~  ~~• le salaire du poste d’attache;~~  ~~• les promotions;~~  ~~• les mutations;~~  ~~• la rémunération d’intérim;~~  ~~• la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;~~  ~~• les heures supplémentaires travaillées;~~  ~~• l’indemnité de congé de maternité;~~  ~~• l’indemnité de congé parental;~~  ~~• le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires;~~  ~~• l’indemnité de départ;~~  ~~• la rémunération pour le mois du décès;~~  ~~• la mesure de soutien à la transition;~~  ~~• les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.~~ |
| d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux mouvements de paye qui n’ont pas été saisis dans le système de paye en date de l’extraction des données historiques de rémunération, comme la rémunération d’intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte pour déterminer si une convention a été mise en œuvre. | ~~d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux mouvements de paye qui n’ont pas été saisis dans le système de paye en date de l’extraction des données historiques de rémunération, comme la rémunération d’intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte pour déterminer si une convention a été mise en œuvre.~~ |
| e. Tout mouvement de paye en attente sera traité une fois qu’il est saisi dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés. | ~~e. Tout mouvement de paye en attente sera traité une fois qu’il est saisi dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.~~ |
| 2. Mise en œuvre  a. Les dates d’entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :  i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l’administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.  ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d’assurance, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mises en œuvre en vertu du sous-alinéa 2(b)(i).  iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d’assurance et des taux d’heures supplémentaires dans la convention collective continuera d’être effectué jusqu’à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2(a)(ii) entrent en vigueur. | ~~2. Mise en œuvre~~  ~~a. Les dates d’entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :~~  ~~i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l’administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.~~  ~~ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d’assurance, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mises en œuvre en vertu du sous-alinéa 2(b)(i).~~  ~~iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d’assurance et des taux d’heures supplémentaires dans la convention collective continuera d’être effectué jusqu’à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2(a)(ii) entrent en vigueur.~~ |
| b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :  i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d’autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu’il n’y a aucun besoin d’apporter une intervention manuelle.  ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu’il n’y a aucun besoin d’apporter une intervention manuelle.  iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mises en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés ayant des mouvements de paye, comme lorsque les employés bénéficient d’une protection salariale, sont payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons, et pour les employés en congé tel que le congé non payé prolongé (par exemple, congé de maternité ou parental), le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe. | ~~b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :~~  ~~i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d’autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu’il n’y a aucun besoin d’apporter une intervention manuelle.~~  ~~ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu’il n’y a aucun besoin d’apporter une intervention manuelle.~~  ~~iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mises en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés ayant des mouvements de paye, comme lorsque les employés bénéficient d’une protection salariale, sont payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons, et pour les employés en congé tel que le congé non payé prolongé (par exemple, congé de maternité ou parental), le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.~~ |
| 3. Recours de l’employé  a. Un employé qui fait partie de l’unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c’est-à-dire, le jour qui suit l’expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant de cinq cents dollars (500 $) dollars n’ouvrant pas droit à pension, payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye qui n’ont pas été saisis dans le système de paye à la date d’extraction des dossiers salariaux historiques. | ~~3. Recours de l’employé~~  ~~a. Un employé qui fait partie de l’unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c’est-à-dire, le jour qui suit l’expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant de cinq cents dollars (500 $) dollars n’ouvrant pas droit à pension, payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye qui n’ont pas été saisis dans le système de paye à la date d’extraction des dossiers salariaux historiques.~~ |
| b. Les employés de l’unité de négociation pour lesquels la convention collective n’est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 $) n’ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 $) n’ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n’est pas mise en œuvre. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final. | ~~b. Les employés de l’unité de négociation pour lesquels la convention collective n’est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 $) n’ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 $) n’ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n’est pas mise en œuvre. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.~~ |
| c. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l’article 3 dans le cadre de plus d’une convention collective, les éléments suivants s’appliquent : l’employé ne recevra qu’une seule somme de cinq cents dollars (500 $) dollars n’ouvrant pas droit à pension; pour toute période visée à l’alinéa 3(b), l’employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 $). | ~~c. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l’article 3 dans le cadre de plus d’une convention collective, les éléments suivants s’appliquent : l’employé ne recevra qu’une seule somme de cinq cents dollars (500 $) dollars n’ouvrant pas droit à pension; pour toute période visée à l’alinéa 3(b), l’employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 $).~~ |
| d. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de l’entente entre UCCO-SACC-CSN ou un autre agent négociateur et le Conseil du Trésor du Canada relativement aux dommages causés par le système de paye Phénix. | ~~d. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de l’entente entre UCCO-SACC-CSN ou un autre agent négociateur et le Conseil du Trésor du Canada relativement aux dommages causés par le système de paye Phénix.~~ |
| e. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. | ~~e. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.~~ |
| f. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l’unité de rémunération ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s’ils croient que ces montants sont inexacts. L’employeur doit consulter UCCO-SACC-CSN au sujet du format de la ventilation détaillée. | ~~f. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l’unité de rémunération ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s’ils croient que ces montants sont inexacts. L’employeur doit consulter UCCO-SACC-CSN au sujet du format de la ventilation détaillée.~~ |
| g. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d’abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Pour les employés des organisations non desservies par le Centre des services de paye, les employés doivent communiquer avec les services de rémunération de leur ministère. | ~~g. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d’abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Pour les employés des organisations non desservies par le Centre des services de paye, les employés doivent communiquer avec les services de rémunération de leur ministère.~~ |
|  | **Nonobstant les dispositions du paragraphe 49.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et le paragraphe 51.03 concernant la date d’entrée en vigueur de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l’entente conclue entre l’employeur et Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO- SACC-CSN) au sujet d’une approche modifiée au calcul et à l’administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.** |
|  | **1. Les dates d’entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :**  **a) Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l’administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d’indications contraires expressément stipulées.**  **b) Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération comme les primes, les indemnités, les primes et couvertures d’assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mises en œuvre en vertu du sous-alinéa 2.a).**  **c) Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couvertures d’assurance et des taux d’heures supplémentaires dans la convention collective continuera d’être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu’à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) entrent en vigueur.** |
|  | **2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :**  **a) Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d’autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu’il n’y a aucun besoin d’apporter une intervention manuelle.**  **b) Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu’il n’y a aucun besoin d’apporter une intervention manuelle.**  **c) Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.** |
|  | **3. Recours de l’employé**  **a) Les employés de l’unité de négociation pour lesquels la convention collective n’est pas entièrement mise en œuvre dans les cent-quatre-vingt (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux-cent dollars (200 $) n’ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent-quatre-vingt et un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 $). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.**  **b) Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s’ils croient que ces montants sont inexacts. L’employeur consultera le syndicat au sujet du format de la ventilation détaillée.**  **c) Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d’abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les employés des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publiques doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.** |

| ENTENTE GLOBALE ACTUELLE | Entente de principe |
| --- | --- |
| **PARTIE I – CONGÉ** | |
| **I-A – CONGÉ PAYÉ OU NONPAYÉ POUR LES AFFAIRES DU SYNDICAT**  **(RÉFÉRENCE : ARTICLE 14)** | |
| Aux fins de l’application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :   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 ; 2. Le SCC peut refuser ou annuler le congé en tout temps afin de répondre aux exigences opérationnelles de l’établissement. 3. On entend par exigences opérationnelles :   a) Une situation d’urgence causée par une évasion ou une tentative d’évasion, une émeute, une prise d’otage ou des troubles graves ; ou  b) Une situation immédiate qui compromet la vie, la sécurité ou la santé des employé-es, des détenu-es ou du public et où cette situation a un impact important sur le besoin d’employé-es.   1. 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. | Aux fins de l’application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :   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 ; 2. Le SCC peut refuser ou annuler le congé en tout temps afin de répondre aux exigences opérationnelles de l’établissement. 3. On entend par exigences opérationnelles :    1. Une situation d’urgence causée par une évasion ou une tentative d’évasion, une émeute, une prise d’otage ou des troubles graves ; ou    2. Une situation immédiate qui compromet la vie, la sécurité ou la santé des employé-es, des détenu-es ou du public et où cette situation a un impact important sur le besoin d’employé-es. 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. 5. **Sous réserve des paragraphes 1,2,3 et 4, les employé-e-s qui travaillent sur un quart de seize (16) heures auront un maximum de quatre (4) heures pour participer à une des trois assemblées générales convoquées par le syndicat afin de voter sur les ententes de principes d’Entente Globale et de Convention Collective.** |
| ***I-B - CONGÉ ANNUEL PAYÉ***  ***(RÉFÉRENCE : ARTICLE 29.07)*** | |
| […]   1. 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. » | ~~[…]~~  ~~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. »~~ |
| 1. 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. | 1. ~~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. |
| 1. Aux termes de l’article 29.12 à l’égard du nombre minimum d’agent-es correctionnel-les à chaque échelon qui peuvent se voir accorder des vacances au même moment dans chaque établissement, l’employeur s’est engagé, à la lumière des exigences opérationnelles en matière de service, à accorder les niveaux suivants de vacances au même moment durant les périodes déterminées suivantes à chaque niveau de classification : 2. pour la période entre le 1er juin et le 31 août de chaque année (période de 12 semaines), % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification ;   et | 1. ~~4.~~ Aux termes de l’article 29.12 à l’égard du nombre minimum d’agent-es correctionnel-les à chaque échelon qui peuvent se voir accorder des vacances au même moment dans chaque établissement, l’employeur s’est engagé, à la lumière des exigences opérationnelles en matière de service, à accorder les niveaux suivants de vacances au même moment durant les périodes déterminées suivantes à chaque niveau de classification : 2. 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 |
| b)  (i) pour une période de deux (2) semaines en décembre (temps des Fêtes) et d’une (1) semaine pendant la semaine de relâche, qui doivent être déterminées chaque année au niveau local, 9 % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification ;  (ii) pour cinq (5) semaines additionnelles de sept (7) jours chacune qui doivent être déterminées au niveau local, 9 % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification ; | 1. 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 ; 2. 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 ; |
| 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 ; | c) pour toute autre période de l’année de vacances non identifiée dans **3**~~4.~~ a) ou **3**~~4.~~ b), 4 % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification ; |
| 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 :   * 1. au moins une personne de chaque niveau de classification d’être en vacances   ou  (ii) au moins deux personnes de chaque niveau de classification d’être en vacances à n’importe quel moment de la haute saison (9 %). | d) dans tous les cas où les calculs pour **3**~~4~~. a), **3**~~4~~. b) et **3**~~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 :  (i) au moins une personne de chaque niveau de classification d’être en vacances  ou  (ii) au moins deux personnes de chaque niveau de classification d’être en vacances à n’importe quel moment de la haute saison (9 %). |
|  | **e) dans les institutions avec cent (100) agent-es correctionnels ou moins selon la Norme de déploiement, quand les calculs pour 3.a) et 3.b) produisent des fractions, le résultat de 0.5 et plus sera arrondi au chiffre entier immédiatement supérieur. Cependant, cette méthode de calcul ne peut avoir pour effet d’empêcher :**  **(i) au moins une personne de chaque niveau de classification d’être en vacances**  **ou**  **(ii) au moins deux personnes de chaque niveau de classification d’être en vacances à n’importe quel moment de la haute saison (9 %).** |
| 1. Les parties ont convenu que, lorsque les besoins opérationnels le permettent, les sites peuvent recevoir les demandes de congé annuel présentées par des employé-es, même lorsque le pourcentage annuel prévu par l’entente globale a déjà été autorisé en autant que cela n’occasionne pas de coût en temps supplémentaire.   Lorsque la demande a été présentée comme il se doit, les gestionnaires ont la responsabilité de fournir une réponse à l’employé-e au plus tard 24 heures avant la journée de congé demandée. | 1. ~~5.~~ Les parties ont convenu que, lorsque les besoins opérationnels le permettent, les sites peuvent recevoir les demandes de congé annuel présentées par des employé-es, même lorsque le pourcentage annuel prévu par l’entente globale a déjà été autorisé en autant que cela n’occasionne pas de coût en temps supplémentaire.   Lorsque la demande a été présentée comme il se doit, les gestionnaires ont la responsabilité de fournir une réponse à l’employé-e au plus tard 24 heures avant la journée de congé demandée. |
| 1. Avant la fin de septembre chaque année, les parties doivent se réunir pour établir les périodes supplémentaires de vacances accordées aux termes de l’alinéa 4b) ci-dessus pour l’exercice suivant. Un avis concernant les périodes supplémentaires convenues sera communiqué au personnel de l’unité opérationnelle au moyen du tableau d’affichage dans le but de permettre aux employé-es de présenter leurs demandes de vacances aux fins de considération conformément aux périodes précisées à la section 4 ci-dessus. Les dates limites pour présenter des demandes de vacances sont les suivantes :  |  |  | | --- | --- | | **Période de vacances** | **Échéance de la demande** | | 1er juin au 31 août | 1er avril | | 1er septembre au 31 décembre | 1er juillet | | 1er janvier au 31 mars | 30 ctobre |   La liste des employé-es dont les choix de périodes de vacances sont approuvés est affichée un mois avant la période précisée à la section 4 ci-dessus concernant les huit (8) semaines supplémentaires. | 1. ~~6.~~Avant la fin de septembre chaque année, les parties doivent se réunir pour établir les périodes supplémentaires de vacances accordées aux termes de l’alinéa **3**~~4~~b) ci-dessus pour l’exercice suivant. Un avis concernant les périodes supplémentaires convenues sera communiqué au personnel de l’unité opérationnelle au moyen du tableau d’affichage dans le but de permettre aux employé-es de présenter leurs demandes de vacances aux fins de considération conformément aux périodes précisées à la section **3**~~4~~ ci-dessus. Les dates limites pour présenter des demandes de vacances sont les suivantes :  |  |  | | --- | --- | | **Période de vacances** | **Échéance de la demande** | | 1er juin au 31 août | 1er avril | | 1er septembre au 31 décembre | 1er juillet | | 1er janvier au 31 mars | 30 octobre |   La liste des employé-es dont les choix de périodes de vacances sont approuvés est affichée un mois avant la période précisée à la section **3**~~4~~ ci-dessus concernant les huit (8) semaines supplémentaires. |
| 1. L’employé-e qui n’a pas effectué son choix de vacances aux dates prévues peut choisir de prendre ses vacances en tout temps durant l’année en autant que les balises identifiées ci-haut ne soient pas dépassées. Cependant, il ou elle ne peut se servir des années de service, là où un tel système de priorité est en place, pour déplacer un-e employé-e qui a déjà choisi sa période de vacances au moment prévu pour le choix des vacances. | 1. ~~7.~~L’employé-e qui n’a pas effectué son choix de vacances aux dates prévues peut choisir de prendre ses vacances en tout temps durant l’année en autant que les balises identifiées ci- haut ne soient pas dépassées. Cependant, il ou elle ne peut se servir des années de service, là où un tel système de priorité est en place, pour déplacer un-e employé-e qui a déjà choisi sa période de vacances au moment prévu pour le choix des vacances. |
| 1. Le SCC avise l’employé-e dans la semaine qui suit la fin de la période de choix des vacances que sa demande de congé annuel ne peut lui être accordée. Cet avis lui est donné par écrit. L’employé-e pourra par la suite effectuer un autre choix de vacances. | 1. ~~8.~~Le SCC avise l’employé-e dans la semaine qui suit la fin de la période de choix des vacances que sa demande de congé annuel ne peut lui être accordée. Cet avis lui est donné par écrit. L’employé-e pourra par la suite effectuer un autre choix de vacances. |
| 1. Rappel pendant le congé annuel payé   ***(RÉFÉRENCE : ARTICLE 29.15)***  Le SCC fait tout effort raisonnable afin d’éviter de rappeler au travail un-e employé-e qui est en congé annuel payé. Un-e employé-e qui est en congé annuel payé peut seulement être rappelé-e au travail par le SCC en cas d’urgence pénitentiaire, tel une évasion ou tentative d’évasion, une émeute, une prise d’otage, une perturbation importante ou une situation de crise. | 1. ~~9.~~Rappel pendant le congé annuel payé   ***(RÉFÉRENCE : ARTICLE 29.1~~5~~4)***  Le SCC fait tout effort raisonnable afin d’éviter de rappeler au travail un-e employé-e qui est en congé annuel payé. Un-e employé-e qui est en congé annuel payé peut seulement être rappelé-e au travail par le SCC en cas d’urgence pénitentiaire, tel une évasion ou tentative d’évasion, une émeute, une prise d’otage, une perturbation importante ou une situation de crise. |
| 1. Employé-es intérimaires   a) Les agent-es correctionnel-les qui occupent à titre intérimaire des postes d’agent-e-s correctionnel-les de niveaux supérieurs doivent s’inscrire à la liste de congés annuels applicable à leur poste intérimaire.  b) Les agent-es correctionnel-les qui sont affectés à d’autres fonctions (intérimaires, en affectation ou autre) doivent s’inscrire à la liste de congés annuels applicable à leur poste assigné.  c) Les agent-es correctionnel-les qui occupent un poste de gestionnaire correctionnel-le signent leurs périodes de congés annuels sur la liste relative aux gestionnaires correctionnel-les.  d) L’agent-e correctionnel-le qui devient gestionnaire correctionnel-le intérimaire, après avoir choisi ses vacances, voit ses choix de vacances transférés à la liste des gestionnaires correctionnel-les. Les semaines de vacances précédentes ainsi libérées deviennent disponibles.  e) L’agent-e correctionnel-le qui occupe un poste de gestionnaire correctionnel-le et qui revient à son poste comme agent-e correctionnel-le maintient les vacances qu’il ou elle avait choisies lorsqu’il ou elle était au poste de gestionnaire correctionnel-le. | 1. ~~10.~~Employé-es intérimaires   a) Les agent-es correctionnel-les qui occupent à titre intérimaire des postes d’agent-e-s correctionnel-les de niveaux supérieurs doivent s’inscrire à la liste de congés annuels applicable à leur poste intérimaire.  b) Les agent-es correctionnel-les qui sont affectés à d’autres fonctions (intérimaires, en affectation ou autre) doivent s’inscrire à la liste de congés annuels applicable à leur poste assigné.  c) Les agent-es correctionnel-les qui occupent un poste de gestionnaire correctionnel-le signent leurs périodes de congés annuels sur la liste relative aux gestionnaires correctionnel-les.  d) L’agent-e correctionnel-le qui devient gestionnaire correctionnel-le intérimaire, après avoir choisi ses vacances, voit ses choix de vacances transférés à la liste des gestionnaires correctionnel-les. Les semaines de vacances précédentes ainsi libérées deviennent disponibles.  e) L’agent-e correctionnel-le qui occupe un poste de gestionnaire correctionnel-le et qui revient à son poste comme agent-e correctionnel-le maintient les vacances qu’il ou elle avait choisies lorsqu’il ou elle était au poste de gestionnaire correctionnel-le. |
|  | 1. **Place de congé supplémentaire pour l’utilisation d’heures de remplacement ou de congés compensatoires en dehors des périodes de pointe des congés.**   **Le Service correctionnel du Canada (SCC) accepte d’accorder une (1) place supplémentaire par jour civil à un (1) agent correctionnel par établissement pour l’utilisation de congés compensatoires ou d’heures de remplacement. Ce congé sera accordé en dehors des périodes de pointe des congés (c.‑à‑d. durant les périodes de l’année d’acquisition des congés non mentionnées à la section I‑B *–* 4.a) ou 4.b) de l’Entente globale), même lorsque les congés annuels prévus par les engagements en vertu de l’Entente globale ont déjà été accordés.** |
|  | **Cette place de congé supplémentaire est offerte dans chaque établissement, y compris dans l’unité à sécurité minimale des établissements regroupés. Plus précisément, les établissements qui doivent respecter un pourcentage de congés annuels en vertu de la section I-Bde l’Entente globale auront droit à une (1) place de congé supplémentaire en dehors des jours de pointe civils pour l’utilisation d’heures de remplacement ou de congés compensatoires.** |
|  | **Seules les heures de remplacement ou les congés compensatoires peuvent être utilisés pour cette place de congé supplémentaire. Les parties conviennent que le protocole d’entente (PE) sur la** [**« hiérarchie de l’octroi des congés**](http://thehub/En/about-csc/sectors/hr-management/Documents/1HierarchyofLeave.pdf)**» s’applique et que les heures de remplacement ont préséance sur les congés compensatoires.** |
|  | **L’année civile sera divisée en quatre trimestres débutant le 1er juin. Il y aura trois trimestres pour lesquels les membres pourront faire une demande de congé à l’avance.**   |  |  | | --- | --- | | **Période de congé** | **Date limite pour faire une demande** | | **Du 1er juin au 31 août** | **Aucune place durant la période de pointe** | | **Du 1er septembre au 30 novembre** | **1er juillet** | | **Du 1er décembre au 28/29 février** | **30 octobre** | | **Du 1er mars au 31 mai** | **30 janvier** | |
|  | **Les dates pour les heures de remplacement et les congés compensatoires seront sélectionnées par le système qu’il a été convenu d’utiliser à l’échelle locale pour les dates des vacances (voir la section I-B-3 de l’Entente globale). Si aucun système n’a été prévu, la sélection par défaut sera fondée sur l’ancienneté et les années de service à partir de la date à laquelle l’employé est devenu agent correctionnel, tel qu’il est énoncé dans le** [**PE sur l’ancienneté et les années de service**](http://thehub/Fr/a-propos-du-scc/secteurs/gestion-rh/Documents/MOUCXCASeniorityYearsofService_Feb2017_FR.PDF)**. Toutefois, l’ancienneté de l’agent n’a pas préséance sur la hiérarchie de l’octroi de congés.** |
|  | **Les employés peuvent faire une demande de congé à l’avance pour le trimestre suivant seulement. Par exemple, le 1er juillet ou avant cette date, les employés peuvent demander d’utiliser les congés compensatoires ou les heures de remplacement durant la période du 1er septembre au 30 novembre seulement. Si plus d’un employé demande un congé pour la même journée, les heures de remplacement auront préséance sur les congés compensatoires, et ensuite les principes contenus dans l’entente locale ou ceux concernant l’ancienneté s’appliqueront. Une fois qu’un congé aura été approuvé en fonction de ces principes, il ne sera pas possible de le supplanter, peu importe la hiérarchie de l’octroi des congés.** |
|  | **Si un employé n’a pas fait de demande d’heures de remplacement ou de congés compensatoires aux dates limites prévues, il peut demander d’utiliser ces congés en tout temps pendant le trimestre en dehors de la période de pointe des congés, pourvu que la date demandée soit disponible. Cette demande doit être faite à l’employeur au moins 48 heures avant la date de congé demandée. Les demandes de congé faites sans préavis de 48 heures seront accordés sous réserve des besoins opérationnels. Toute demande faite après la date limite sera approuvée selon le principe du premier arrivé, premier servi. Une fois qu’un congé a été demandé et autorisé, il ne sera pas possible de le supplanter en invoquant la hiérarchie de l’octroi des congés.** |
|  | **Les employés peuvent prendre des congés compensatoires seulement s’ils ont des heures accumulées; ils ne peuvent pas demander de congés compensatoires futurs sans avoir d’abord accumulé les heures requises.**  **Comme les crédits d’heures de remplacement restants des employés seront payés après le 31 décembre de chaque année, les employés peuvent demander des congés pour le trimestre du 1er décembre au 28/29 février à partir des « crédits futurs connus » pour les heures de remplacement avant la date limite du 30 octobre.** |

| ENTENTE GLOBALE ACTUELLE | Entente de principe |
| --- | --- |
| ***I-C - AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS***  ***(RÉFÉRENCE : ARTICLE 30.14)*** | |
| Aux fins de l’application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :  **Congé pour comparution**  Tel que stipulé dans la convention collective des agent-es correctionnel-les (CX), "L’Employeur accorde un congé payé à l’employé-e pendant la période de temps où il ou elle est tenu-e :"  a) d’être disponible pour la sélection d’un jury ;  b) de faire partie d’un jury ;  c) d’assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :  (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation,  (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,  (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l’exercice des fonctions de son poste,  (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d’assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux,  ou  (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux." | ~~Aux fins de l’application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :~~  **~~Congé pour comparution~~**  ~~Tel que stipulé dans la convention collective des agent-es correctionnel-les (CX), "L’Employeur accorde un congé payé à l’employé-e pendant la période de temps où il ou elle est tenu-e :"~~  ~~a) d’être disponible pour la sélection d’un jury ;~~  ~~b) de faire partie d’un jury ;~~  ~~c) d’assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :~~  ~~(i) devant une cour de justice ou sur son autorisation,~~  ~~(ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,~~  ~~(iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l’exercice des fonctions de son poste,~~  ~~(iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d’assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux,~~  ~~ou~~  ~~(v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux."~~ |
| d) Lorsqu’un-e employé-e qui est sur le quart de travail de soir ou de nuit est requis de se présenter dans les situations mentionnées à l’article 30.14, cet-te employé-e est considéré-e comme étant sur le quart de jour. | 1. ~~d)~~Lorsqu’un-e employé-e qui est sur le quart de travail de soir ou de nuit est requis de se présenter dans les situations mentionnées à l’article 30.14, cet-te employé-e est considéré-e comme étant sur le quart de jour. |
| e) Dans une situation telle que décrite dans le paragraphe d) ci-dessus, le SCC s’assure que l’employé-e reçoive au moins douze (12) heures de repos soit avant le début de la journée ou suivant la fin de la journée. L’employé-e doit indiquer au SCC sa préférence pour la période de douze (12) heures de repos. | 1. ~~e)~~Dans une situation telle que décrite dans le paragraphe ad) ci-dessus, le SCC s’assure que l’employé-e reçoive au moins douze (12) heures de repos soit avant le début de la journée ou suivant la fin de la journée. L’employé-e doit indiquer au SCC sa préférence pour la période de douze (12) heures de repos. |
| f) Afin de faciliter le remplacement de l’employé-e convoqué-e en vertu de l’article 30.14, normalement, ce dernier ou cette dernière informe le SCC de cette comparution dix (10) jours à l’avance. | 1. ~~f)~~Afin de faciliter le remplacement de l’employé-e convoqué-e en vertu de l’article 30.14, normalement, ce dernier ou cette dernière informe le SCC de cette comparution dix (10) jours à l’avance. |
| ***I-D - CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL***  ***(RÉFÉRENCE : ARTICLE 30.15)*** | |
| […]  3. Afin de gérer le retour au travail des employé-es qui ont été blessé-es dans l’exercice de leurs fonctions, à tout le moins :  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 fournira des conseils s’y rapportant ;  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 fournira des conseils s’y rapportant ;  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.  \*\*Mesure transitoire :  Une revue des cas de tous les employés qui sont en congé pour accident du travail à la date de la signature de l’entente globale sera entreprise. Lorsque le transfert d’indemnisation du congé pour accident du travail est jugé approprié, l’employé recevra un préavis de deux semaines avant que le transfert ne soit effectué. | ~~[…]~~  ~~3. Afin de gérer le retour au travail des employé-es qui ont été blessé-es dans l’exercice de leurs fonctions, à tout le moins :~~  ~~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 fournira des conseils s’y rapportant ;~~  ~~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 fournira des conseils s’y rapportant ;~~  ~~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.~~  ~~\*\*Mesure transitoire :~~  ~~Une revue des cas de tous les employés qui sont en congé pour accident du travail à la date de la signature de l’entente globale sera entreprise. Lorsque le transfert d’indemnisation du congé pour accident du travail est jugé approprié, l’employé recevra un préavis de deux semaines avant que le transfert ne soit effectué.~~ |
| **PartIE ii – conditions de travail** | |
| **II-C - MUTATION À LA DEMANDE DE L’EMPLOYÉ-E** | |
| 1. 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 réserve de protections à la vie privée des autres employé-e-s. | 1. Dans les cas d’exception, lorsque **l’on considère** ~~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 **ou de toute autre manière qui ne respecte pas le principe d’ancienneté, le Sous-commissaire aux opérations correctionnelles doit discuter avec le Président régional. Si la région décide de pourvoir le poste de la façon énoncé ci-dessus, le Sous-commissaire aux opérations correctionnelles** ~~le directeur ou la directrice de l’établissement~~ remet **aux** ~~à l’~~employé-e**-s** qui **ont** ~~a~~ effectué la demande de 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.   **Les dates de mutation peuvent être retardées afin de s’assurer que le site de départ peut maintenir les niveaux de personnel nécessaires pour garantir des opérations efficaces et sûres.** |
| 1. Le ou la Président-e régional-e peut demander que le ou la sous-commissaire régional-e révise la décision, si l’employé-e qui a effectué la demande de mutation à cet établissement n’est pas satisfait-e des raisons fournies par le directeur ou la directrice de l’établissement. | 1. Le ou la Président-e régional-e peut demander que le ou la sous-commissaire **aux opérations correctionnels** ~~régional-e~~ révise la décision, si l’employé-e qui a effectué la demande de mutation à cet établissement n’est pas satisfait-e des raisons fournies par le directeur ou la directrice de l’établissement. |
| **~~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 nominations intérimaires, en tenant compte des modifications apportées de temps à autre. | ~~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 nominations intérimaires, en tenant compte des modifications apportées de temps à autre.~~ |
| **II-~~e~~D – SANTÉ ET SÉCURITÉ**  **(RÉFÉRENCE : ARTICLE 18)** | |
| 1. Pour les fins de cet article, le ou la représentant-e syndical-e local-e\* en santé et sécurité est défini-e comme étant un-e représentant-e syndical-e des agent-es correctionnel-les. | 1. Pour les fins de cet article, le ou la représentant-e syndical-e local-e\* en santé et sécurité est défini-e comme étant un-e représentant-e syndical-e des agent-es correctionnel-les. |
| a) Le ou la représentant-e syndical-e local-e en santé et sécurité au travail\* participe à toute enquête sur tout accident de travail avec blessures, dommages matériels de même que sur toute situation ou incident qui pourrait entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels, dans la mesure où cela concerne les agent-es correctionnel-les ; | a) Le ou la représentant-e syndical-e local-e en santé et sécurité au travail\* participe à toute enquête ~~sur tout accident de travail avec blessures, dommages matériels de même que sur toute situation ou incident qui pourrait entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels, dans la mesure où cela concerne les agent-es correctionnel-les~~ **sur** **les situations comportant des risques, telle que définie à la partie XV du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail, en ce qui concerne les agents correctionnels. La direction s'efforcera de faire en sorte qu'un membre du Comité de santé et de sécurité au travail de l'UCCO-SACC-CSN participe à l'enquête conformément aux délais définis à la partie XV du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail ;** |
| \*Note : Les enquêtes dans les établissements regroupés doivent être effectuées par le ou la représentant-e syndical-e local-e en santé et sécurité au travail de l’unité où l’incident a eu lieu, sauf si le représentant n’est pas disponible dans un délai raisonnable, auquel cas on peut faire appel au représentant syndical local en santé et sécurité au travail du site élargi. | \*Note : Les enquêtes dans les établissements regroupés doivent être effectuées par le ou la représentant-e syndical-e local-e en santé et sécurité au travail de l’unité où l’incident a eu lieu, sauf si le représentant n’est pas disponible dans un délai raisonnable, auquel cas on peut faire appel au représentant syndical local en santé et sécurité au travail du site élargi. |
| b) Le ou la représentant-e syndical-e local-e en santé et sécurité au travail peut demander au comité local de santé et sécurité au travail ou au directeur ou à la directrice de l’établissement une enquête des lieux de travail dans le but de prévenir les accidents, de réduire les dangers ainsi que les facteurs de risque ; | b) Le ou la représentant-e syndical-e local-e en santé et sécurité au travail ~~peut demander au comité local de santé et sécurité au travail~~ ~~ou au directeur ou à la directrice de l’établissement une enquête des lieux de travail dans le but de prévenir les accidents, de réduire les dangers ainsi que les facteurs de risque~~ **participe à toute enquête sur tout accident de travail avec blessures, dommages matériels de même que sur toute situation ou incident qui pourrait entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels, dans la mesure où cela concerne les agent-es correctionnel-les; en cas de refus de travail, la direction s'efforcera de faire en sorte qu'un membre du Comité de santé et de sécurité au travail d'UCCO-SACC-CSN participe à l'enquête et que le représentant syndical local en matière de santé et de sécurité soit informé des résultats de l'enquête. Si aucun membre du Comité de santé et de sécurité au travail UCCO-SACC-CSC, n’est présent sur les lieux du travail ou n’est pas disponible pour un rappel au travail afin d'assurer l'obligation d'enquêter immédiatement en vertu de l'article 128 (10), un autre employé membre du Comité de santé et de sécurité au travail participera à l'enquête et le représentant syndical local en matière de santé et de sécurité sera mis au courant des résultats de l'enquête** ; |
| 1. Il est convenu que les sujets suivants feront partie de l’ordre du jour du comité local conjoint de la santé et de la sécurité au travail :   a) La liste des hôpitaux qui doivent être utilisés en vertu du protocole de gestion des maladies infectieuses (gestion des expositions au sang ou aux liquides corporels) ;  b) La capacité pour les hôpitaux identifiés de continuer le traitement des employé-es exposées au sang ou aux liquides corporels ;  c) La condition et l’entretien du système de ventilation de l’établissement ;  d) L’identification des dangers à la source ;  e) La disponibilité de l’équipement de protection, son bon fonctionnement et la détermination de ce qui est convenable en ce qui a trait à l’équipement de sécurité pour les employé-es. | ~~7. Il est convenu que les sujets suivants feront partie de l’ordre du jour du comité local conjoint de la santé et de la sécurité au travail :~~  ~~a) La liste des hôpitaux qui doivent être utilisés en vertu du protocole de gestion des maladies infectieuses (gestion des expositions au sang ou aux liquides corporels) ;~~  ~~b) La capacité pour les hôpitaux identifiés de continuer le traitement des employé-es exposées au sang ou aux liquides corporels ;~~  ~~c) La condition et l’entretien du système de ventilation de l’établissement ;~~  ~~d) L’identification des dangers à la source ;~~  ~~e) La disponibilité de l’équipement de protection, son bon fonctionnement et la détermination de ce qui est convenable en ce qui a trait à l’équipement de sécurité pour les employé-es.~~ |
| 1. Le comité local conjoint en santé et sécurité peut exiger du SCC les renseignements qu’il juge nécessaires afin de recenser les risques réels ou potentiels que peuvent présenter les matériaux, les méthodes de travail ou l’équipement qui y sont utilisés ou les tâches qui s’y accomplissent. Le Comité participe à toute consultation en cas de besoin avec les personnes | 1. ~~Le comité local conjoint en santé et sécurité peut exiger du SCC les renseignements qu’il juge nécessaires afin de recenser les risques réels ou potentiels que peuvent présenter les matériaux, les méthodes de travail ou l’équipement qui y sont utilisés ou les tâches qui s’y accomplissent. Le Comité participe à toute consultation en cas de besoin avec les personnes~~ |
| 1. En autant qu’un avis soit donné à l’avance aux coprésident-es du comité local conjoint de santé et sécurité au travail, un-e conseiller-ère extérieur-e qui n’est pas un-e employé-e du lieu de travail peut participer à la réunion du comité. | 1. ~~En autant qu’un avis soit donné à l’avance aux coprésident-es du comité local conjoint de santé et sécurité au travail, un-e conseiller-ère extérieur-e qui n’est pas un-e employé-e du lieu de travail peut participer à la réunion du comité~~. |
| 1. Le SCC doit acheminer à la Commission des accidents de travail la réclamation de l’employé-e et tout autre document pertinent dans les délais prévus légalement par les instances provinciales/territoriales respectives (voir tableau ci-après).   Tableau – Commission des accidents de travail-Instances provinciales/territoriales   |  |  |  | | --- | --- | --- | | Province | Commission | Délai pour déclarer un accident | | Nouveau-Brunswick | WHSCC | 3 jours | | Nouvelle-Écosse | WCB | 5 jours | | Ile-du-Prince-Edouard | WCB | 3 jours | | Terre-Neuve et Labrador | WHSCC | 3 jours | | Québec | CNESST | 24 heures | | Ontario | WSIB | 3 jours | | Manitoba | WCB | 5 jours | | Saskatchewan | WCB | 5 jours | | Alberta | WCB | 72 heures | | Colombie-Britannique | WCB | 3 jours | | Terr.Nord-Ouest/Nunavut | WCB | 3 jours | | Yukon | WCHSB | 3 jours | | 1. ~~Le SCC doit acheminer à la Commission des accidents de travail la réclamation de l’employé-e et tout autre document pertinent dans les délais prévus légalement par les instances provinciales/territoriales respectives (voir tableau ci-après).~~   ~~Tableau – Commission des accidents de travail-Instances provinciales/territoriales~~   |  |  |  | | --- | --- | --- | | ~~Province~~ | ~~Commission~~ | ~~Délai pour déclarer un accident~~ | | ~~Nouveau-Brunswick~~ | ~~WHSCC~~ | ~~3 jours~~ | | ~~Nouvelle-Écosse~~ | ~~WCB~~ | ~~5 jours~~ | | ~~Ile-du-Prince-Edouard~~ | ~~WCB~~ | ~~3 jours~~ | | ~~Terre-Neuve et Labrador~~ | ~~WHSCC~~ | ~~3 jours~~ | | ~~Québec~~ | ~~CNESST~~ | ~~24 heures~~ | | ~~Ontario~~ | ~~WSIB~~ | ~~3 jours~~ | | ~~Manitoba~~ | ~~WCB~~ | ~~5 jours~~ | | ~~Saskatchewan~~ | ~~WCB~~ | ~~5 jours~~ | | ~~Alberta~~ | ~~WCB~~ | ~~72 heures~~ | | ~~Colombie-Britannique~~ | ~~WCB~~ | ~~3 jours~~ | | ~~Terr.Nord-Ouest/Nunavut~~ | ~~WCB~~ | ~~3 jours~~ | | ~~Yukon~~ | ~~WCHSB~~ | ~~3 jours~~ | |
| 1. Le SCC maintient à jour un registre d’accidents de travail. Ce registre est mis à la disposition des membres du comité de santé et sécurité du Syndicat. | 1. ~~Le SCC maintient à jour un registre d’accidents de travail. Ce registre est mis à la disposition des membres du comité de santé et sécurité du Syndicat.~~ |
| 1. À condition qu’il dispose du consentement éclairé et écrit de l’employé-e, le Syndicat doit avoir accès au dossier médical que le SCC possède, incluant toute expertise médicale. | 1. ~~À condition qu’il dispose du consentement éclairé et écrit de l’employé-e, le Syndicat doit avoir accès au dossier médical que le SCC possède, incluant toute expertise médicale.~~ |
| 1. Si un-e employé-e informe le SCC qu’il ou elle a été mordu-e, égratigné-e, piqué-e ou qu’il ou elle a été en contact avec les liquides corporels d’un-e détenu-e, le SCC va demander le consentement éclairé et écrit du-de la détenu-e afin de partager avec le ou la médecin de l’employé-e toute information concernant les maladies infectieuses ou contagieuses. | 1. ~~Si un-e employé-e informe le SCC qu’il ou elle a été mordu-e, égratigné-e, piqué-e ou qu’il ou elle a été en contact avec les liquides corporels d’un-e détenu-e, le SCC va demander le consentement éclairé et écrit du-de la détenu-e afin de partager avec le ou la médecin de l’employé-e toute information concernant les maladies infectieuses ou contagieuses.~~ |
| 1. Comité mixte régional de la sécurité et de la santé au travail   Le Syndicat nomme, au comité mixte régional de la sécurité et de la santé au travail, des représentant-es régionaux-ales officiel-les, de la façon suivante :  a) Région de l’Atlantique - un (1) représentant-e ;  b) Région du Québec - deux (2) représentant-es ;  c) Région de l’Ontario - deux (2) représentant-es ;  d) Région des Prairies - deux (2) représentant-es ;  e) Région du Pacifique - un (1) représentant-e. | 1. ~~Comité mixte régional de la sécurité et de la santé au travail~~   ~~Le Syndicat nomme, au comité mixte régional de la sécurité et de la santé au travail, des représentant-es régionaux-ales officiel-les, de la façon suivante :~~  ~~a) Région de l’Atlantique - un (1) représentant-e ;~~  ~~b) Région du Québec - deux (2) représentant-es ;~~  ~~c) Région de l’Ontario - deux (2) représentant-es ;~~  ~~d) Région des Prairies - deux (2) représentant-es ;~~  ~~e) Région du Pacifique - un (1) représentant-e.~~ |
| 1. Comité national de santé et sécurité 2. En plus du Comité d’orientation national de santé et de sécurité (CONSS) où tous les syndicats sont représentés, le SCC et le Syndicat conviennent de la mise sur pied d’un comité national de santé et sécurité pour les agent-es correctionnel-les. 3. Le comité est composé de représentant-es du SCC et de six (6) représentant-es du Syndicat. Les membres du comité peuvent être remplacés par des suppléant-es. 4. Le comité est présidé par deux (2) co-président-es, un-e (1) représentant le SCC et un-e représentant le Syndicat. 5. L’avis de convocation ainsi que la préparation de l’ordre du jour sont la responsabilité des co-président-es. 6. Le comité se réunit durant les heures régulières de travail tous les six (6) mois ou à tout autre moment convenu entre les parties. 7. Les représentant-es du Syndicat qui participent à ces réunions sont réputé-es être présent-es au travail. 8. Le mandat du comité national de santé et sécurité est de discuter et d’identifier des solutions à toute question spécifique touchant la santé et sécurité des agent-es correctionnel-les. Le comité national de santé et sécurité peut aussi créer les sous-comités qu’il juge nécessaires. 9. Le comité national de santé et sécurité fournit, par écrit et de façon formelle, au Comité d’orientation national de santé et de sécurité (CONSS), un compte-rendu de toutes les décisions prises et porte à son attention toute question de santé et sécurité pertinente. | 1. ~~Comité national de santé et sécurité~~ 2. ~~En plus du Comité d’orientation national de santé et de sécurité (CONSS) où tous les syndicats sont représentés, le SCC et le Syndicat conviennent de la mise sur pied d’un comité national de santé et sécurité pour les agent-es correctionnel-les.~~ 3. ~~Le comité est composé de représentant-es du SCC et de six (6) représentant-es du Syndicat. Les membres du comité peuvent être remplacés par des suppléant-es.~~ 4. ~~Le comité est présidé par deux (2) co-président-es, un-e (1) représentant le SCC et un-e représentant le Syndicat.~~ 5. ~~L’avis de convocation ainsi que la préparation de l’ordre du jour sont la responsabilité des co-président-es.~~ 6. ~~Le comité se réunit durant les heures régulières de travail tous les six (6) mois ou à tout autre moment convenu entre les parties.~~ 7. ~~Les représentant-es du Syndicat qui participent à ces réunions sont réputé-es être présent-es au travail.~~ 8. ~~Le mandat du comité national de santé et sécurité est de discuter et d’identifier des solutions à toute question spécifique touchant la santé et sécurité des agent-es correctionnel-les. Le comité national de santé et sécurité peut aussi créer les sous-comités qu’il juge nécessaires.~~ 9. ~~Le comité national de santé et sécurité fournit, par écrit et de façon formelle, au Comité d’orientation national de santé et de sécurité (CONSS), un compte-rendu de toutes les décisions prises et porte à son attention toute question de santé et sécurité pertinente.~~ |
| **~~II-F – TEMPS DE DÉPLACEMENT~~**  **~~(RÉFÉRENCE : ARTICLE 27)~~** | |
| Aux fins de l’application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :   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. | ~~Aux fins de l’application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :~~   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.~~ |
| 1. Le comité national de formation modifie la présente liste comme requis. Il est entendu que la participation à ces cours et aux sessions de formation doit être autorisée au préalable par le SCC. | 1. ~~Le comité national de formation modifie la présente liste comme requis. Il est entendu que la participation à ces cours et aux sessions de formation doit être autorisée au préalable par le SCC.~~ |
| **II-~~K~~I - MOYENNES DE 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 ces changements sont pris en compte lors de l’examen de la répartition équitable des heures supplémentaires. | 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. |
|  | **Le même principe s’applique à l’agent-e correctionel-le qui a occupé un poste intérimaire hors de l’unité de négociation durant l’année financière en cours. Ce changement de pratique est conditionnel à la programmation du système électronique d’établissement des horaires pour gérer de telles situations.** |
| **PartIE iii – DISCIPLINE** | |
| **III-A- MESURES DISCIPLINAIRES**  **(RÉFÉRENCE : ARTICLE 17)** | |
| À compter de la date de signature de l’Entente global, la Partie III-A – Discipline de l’Entente globale cesse de s’appliquer. Le Service correctionnel du Canada convient qu’à compter de cette date, l’Employeur n’imposera plus de sanctions pécuniaires à titre de mesures disciplinaires aux membres de l’unité de négociation. Les sanctions pécuniaires imposées aux membres avant la signature de l’Entente globale seront traitées en conséquence. | ~~À compter de la date de signature de l’Entente global, la Partie III-A – Discipline de l’Entente globale cesse de s’appliquer. Le Service correctionnel du Canada convient qu’à compter de cette date, l’Employeur n’imposera plus de sanctions pécuniaires à titre de mesures disciplinaires aux membres de l’unité de négociation. Les sanctions pécuniaires imposées aux membres avant la signature de l’Entente globale seront traitées en conséquence.~~  **À compter du 5 janvier 2021, le Service correctionnel du Canada n’imposera plus de sanctions pécuniaires à titre de mesures disciplinaires aux membres de l’unité de négociation.** |
| **PartIE IV – COMITÉS MIXTES** | |
| **~~IV-A- COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL~~**  **~~(RÉFÉRENCE : ARTICLE 19)~~** | |
| Aux fins de l’application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :  1. Préambule  Le SCC et le Syndicat considèrent qu’il est de leur intérêt que des réunions de comités de relations de travail se tiennent au plan local, régional et national afin de discuter et de consulter sur toute question d’intérêt commun. | ~~Aux fins de l’application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :~~  ~~1. Préambule~~  ~~Le SCC et le Syndicat considèrent qu’il est de leur intérêt que des réunions de comités de relations de travail se tiennent au plan local, régional et national afin de discuter et de consulter sur toute question d’intérêt commun.~~ |
| […] | **Tout le texte est retiré et remplacé par :** |
|  | **a) Les mandats des comités suivants qui sont dans l’entente globale signée le 5 janvier 2021 ainsi que le mandat du Comité de retour au travail et d’obligation de prendre des mesures d’accommodement signé le 31 juillet 2023 continueront de faire partie intégrante de l’entente globale et seront intégrés dans les mandats de chacun des comités :**  **Comité de retour au travail et d’obligation de prendre des mesures d’accommodement**  **Comité local mixte sur la santé et sécurité**  **Comité régional d’orientation en santé et sécurité**  **Comité national des politiques de santé et sécurité**  **Comités de relations de travail**  **Comités de griefs**  **Comités sur les uniformes**  **Comité de la formation**  **Comité sur les descriptions de tâches**  **b) Le processus de résolution de conflits concernant les mandats des comités ci-dessus seront effectués conformément à la partie V - Résolution de conflits de cette entente.** |

|  |
| --- |
| *Les parties conviennent de relire le document et d'y apporter toutes les corrections grammaticales nécessaires.* |