



Correctional Service
Canada

Service correctionnel
Canada



SAFETY, RESPECT
AND DIGNITY
FOR ALL

LA SÉCURITÉ,
LA DIGNITÉ
ET LE RESPECT
POUR TOUS

ENTENTE GLOBALE

ENTRE

SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA (SCC)

ET

UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS - SYNDICAT DES
AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA - CSN (UCCO-SACC-CSN)



Canada

**ENTENTE GLOBALE
ENTRE
SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA (SCC)
ET
UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS
CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN (UCCO-SACC-CSN)**

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	2
PARTIE I - CONGÉ	3
<i>ARTICLE 1 : CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DU SYNDICAT</i>	<i>3</i>
<i>ARTICLE 2 : CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....</i>	<i>3</i>
<i>ARTICLE 3 : AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS</i>	<i>8</i>
<i>ARTICLE 4 : CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL</i>	<i>8</i>
PARTIE II - CONDITIONS DE TRAVAIL	9
<i>ARTICLE 5 : REPRÉSENTANT-ES DES EMPLOYÉ-ES</i>	<i>9</i>
<i>ARTICLE 6 : POSTES À ROTATION LENTE.....</i>	<i>9</i>
<i>ARTICLE 7 : MUTATION À LA DEMANDE DE L'EMPLOYÉ-E</i>	<i>10</i>
<i>ARTICLE 8 : SANTÉ ET SÉCURITÉ</i>	<i>12</i>
<i>ARTICLE 9 : ESCORTER LES DÉTENU-ES.....</i>	<i>13</i>
<i>ARTICLE 10 : FORMATION PAR MODULES.....</i>	<i>14</i>
<i>ARTICLE 11 : NÉGOCIATEUR – INDEMNITÉ DE L'ÉQUIPE D'INTERVENTION D'URGENCE.....</i>	<i>15</i>
<i>ARTICLE 12 : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....</i>	<i>15</i>
<i>ARTICLE 13 : MOYENNES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....</i>	<i>16</i>
PARTIE III - DISCIPLINE	16
<i>ARTICLE 14 : MESURES DISCIPLINAIRES.....</i>	<i>16</i>
<i>ARTICLE 15 : PROCESSUS DE DOTATION.....</i>	<i>16</i>
<i>ARTICLE 16 : SUSPENSION DURANT L'ENQUÊTE</i>	<i>17</i>
PARTIE IV - COMITÉS MIXTES	17
<i>ARTICLE 17 : COMITÉS MIXTES</i>	<i>17</i>
PARTIE V - RÉOLUTION DE CONFLITS	18
<i>ARTICLE 18 : PROCESSUS DE MÉDIATION.....</i>	<i>18</i>

PRÉAMBULE

C'est avec plaisir que le Service correctionnel du Canada (SCC) et le Syndicat des agents correctionnels du Canada (UCCO-SACC-CSN), après de longues négociations et de nombreux échanges d'information, ont conclu une entente globale sur les questions à deux volets.

Les dispositions de cette entente globale ont pour objet de clarifier certaines dispositions de la convention collective des agent-es correctionnel-les (CX). On a d'ailleurs inséré, pour faciliter la consultation, des références aux articles et aux paragraphes visés de la convention collective.

Il est entendu que les dispositions de cette entente globale ne peuvent pas faire l'objet de griefs, mais sont plutôt assujetties à une procédure distincte de résolution de conflit. L'entente entrera en vigueur à partir de la signature de la nouvelle convention collective et restera en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

Sans égard à l'engagement des parties, à tout moment pendant l'application de l'entente globale, l'une ou l'autre des parties peut présenter un avis écrit à l'autre partie précisant le ou les motifs expliquant son désir d'apporter des modifications aux clarifications et/ou engagements pris à certains articles. De telles réouvertures doivent avoir lieu dans des circonstances exceptionnelles et devraient se rapporter à des problèmes importants d'ordre opérationnel ou d'application.

Les rencontres et discussions doivent débuter dans les 30 jours suivant un tel avis de réouverture.

Le SCC et le UCCO-SACC-CSN sont résolus à assurer une application uniforme et transparente des dispositions en question dans le but d'améliorer les opérations correctionnelles.

PARTIE I - CONGÉ

ARTICLE 1 : CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DU SYNDICAT

(RÉFÉRENCE : ARTICLE 14 DE LA CONVENTION COLLECTIVE)

Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :

- 1.01** L'employé-e doit présenter sa demande de congé au moins dix (10) jours à l'avance et le SCC lui accorde le congé;
- 1.02** Le SCC peut refuser ou annuler le congé en tout temps afin de répondre aux exigences opérationnelles de l'établissement.
- 1.03** 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.
- 1.04** 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.
- 1.05** Sous réserve des paragraphes 1.01, 1.02, 1.03 et 1.04, les employé-es 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 de l'entente globale et de la convention collective.

ARTICLE 2 : CONGÉ ANNUEL PAYÉ

(RÉFÉRENCE : PARAGRAPHE 29.07 DE LA CONVENTION COLLECTIVE)

Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :

- 2.01** Le SCC accorde le congé aux employé-es selon les conditions stipulées dans cette section de la manière suivante :
 - a. lorsque l'employé-e en fait la demande, au moins deux (2) semaines consécutives de vacances durant :
 - i. la période d'été, c'est-à-dire du 1^{er} juin au 31 août, à condition que l'employé-e en fasse la demande avant le 1^{er} avril de l'exercice;



- ii. toute période supplémentaire précisée dans l'entente ci-dessous aux termes du paragraphe 2.03, à condition que l'employé-e en fasse la demande conformément au paragraphe 2.05.
 - b. lorsque l'employé-e en fait la demande, au moins deux (2) semaines consécutives de vacances au cours de toute période qui ne pas fait l'objet d'un accord et établie ci-dessous au paragraphe 2.03 ou par une entente locale.
- 2.02** Le choix des dates de vacances se fait selon toute méthode qui fait l'objet d'entente au niveau local avant le 1^{er} 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.
- 2.03** Aux termes du paragraphe 29.12 de la convention collective 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 :
- a. pour la période entre le 1^{er} juin et le 31 août de chaque année (période de 12 semaines), 9 % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification;
et
 - 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;
 - c. pour toute autre période de l'année de vacances non identifiée dans 2.03 a) ou b), 4 % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification;
 - d. dans tous les cas où les calculs pour 2.03 a), b) et 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 établissements avec cent (100) agent-es correctionnel-les ou moins selon les normes de déploiement, quand les calculs pour 2.03 a) et 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 %).

2.04 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.

2.05 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 2.03 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 au paragraphe 2.03 ci-dessus. Les dates limites pour présenter des demandes de vacances sont les suivantes :

Période de vacances	Échéance de la demande
1 ^{er} juin au 31 août	1 ^{er} avril
1 ^{er} septembre au 31 décembre	1 ^{er} juillet
1 ^{er} 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 au paragraphe 2.03 ci-dessus concernant les huit (8) semaines supplémentaires.

2.06 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.

2.07 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.

2.08 Rappel pendant le congé annuel payé

(RÉFÉRENCE : PARAGRAPHE 29.14 DE LA CONVENTION COLLECTIVE)

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.

2.09 Employé-es intérimaires

- a. Les agent-es correctionnel-les qui occupent à titre intérimaire des postes d'agent-es 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.

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

- a. Le SCC accepte d'accorder une (1) place supplémentaire par jour civil à un-e (1) agent-e correctionnel-le 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 aux alinéas 2.03 a) ou b) de l'entente globale), même lorsque les pourcentages de congés annuels prévus par l'entente globale ont déjà été accordés.
- b. 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 l'article 2 de l'entente globale auront droit à une (1) place de congé supplémentaire en

dehors des jours de pointe civils pour l'utilisation d'heures de remplacement ou de congés compensatoires.

- c. 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 sur l'ordre de priorité lors de l'autorisation de congés](#) s'applique et que les heures de remplacement ont préséance sur les congés compensatoires.
- d. L'année civile sera divisée en quatre trimestres débutant le 1^{er} juin. Il y aura trois trimestres pour lesquels les membres pourront faire une demande de congé à l'avance.

Période de congé**Date limite pour faire une demande**

Du 1 ^{er} juin au 31 août	Aucune place durant la période de pointe
Du 1 ^{er} septembre au 30 novembre	1 ^{er} juillet
Du 1 ^{er} décembre au 28/29 février	30 octobre
Du 1 ^{er} mars au 31 mai	30 janvier

- e. 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 le paragraphe 2.02 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-e est devenu-e agent-e correctionnel-le, tel qu'il est énoncé dans le [protocole d'entente sur l'ancienneté et les années de service](#). Toutefois, l'ancienneté de l'agent-e n'a pas préséance sur la hiérarchie de l'octroi de congés.
- f. Les employé-es peuvent faire une demande de congé à l'avance pour le trimestre suivant seulement. Par exemple, le 1^{er} juillet ou avant cette date, les employé-es peuvent demander d'utiliser les congés compensatoires ou les heures de remplacement durant la période du 1^{er} septembre au 30 novembre seulement. Si plus d'un-e employé-e 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.
- g. Si un-e employé-e 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 accordées 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.

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

ARTICLE 3 : AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

(RÉFÉRENCE : PARAGRAPHE 30.14 DE LA CONVENTION COLLECTIVE)

Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :

Congé pour comparution

- 3.01** 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 au paragraphe 30.14 de la convention collective, cet-te employé-e est considéré-e comme étant sur le quart de jour.
- 3.02** Dans une situation telle que décrite au paragraphe 3.01 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.
- 3.03** Afin de faciliter le remplacement de l'employé-e convoqué-e en vertu du paragraphe 30.14 de la convention collective, normalement, ce dernier ou cette dernière informe le SCC de cette comparution dix (10) jours à l'avance.

ARTICLE 4 : CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL

(RÉFÉRENCE : PARAGRAPHE 30.15 DE LA CONVENTION COLLECTIVE)

- 4.01** En reconnaissant que la politique du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada s'applique conformément aux dispositions de la convention collective, le SCC appliquera ce qui suit en ce qui concerne la détermination du transfert d'indemnisation à la commission des accidents du travail :
 - a. Pour tous les cas d'employé-es en congé pour accident du travail, la définition d'une « durée raisonnable » ne se limite pas à un nombre précis de jours (par exemple, 130 jours). Cependant, la période n'est pas non plus illimitée et les cas demeurent assujettis à des réexamens réguliers et continus.
 - b. Bien que ces cas doivent être réexaminés régulièrement et de façon continue, deux périodes d'examen obligatoires spécifiques sont requises pendant toute période du congé

pour accident de travail approuvé. La première période doit avoir lieu 130 jours après la date de l'accident du travail et la deuxième doit avoir lieu deux (2) ans après la date de l'accident du travail.

PARTIE II - CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 5 : REPRÉSENTANT-ES DES EMPLOYÉ-ES

(RÉFÉRENCE : ARTICLE 8 DE LA CONVENTION COLLECTIVE)

Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :

- 5.01** À la demande du Syndicat, le directeur ou la directrice de l'établissement et le Syndicat peuvent convenir d'une entente écrite relativement à un horaire de travail particulier pour le ou la président-e de la section locale et du ou de la vice-président-e régional-e.
- 5.02** Ces ententes particulières correspondront à la durée du mandat du représentant syndical et seront en vigueur tant et aussi longtemps que ce dernier ou cette dernière demeure en poste.
- 5.03** Lesdites ententes peuvent être annulées à tout moment par accord mutuel du directeur ou de la directrice de l'établissement et du Syndicat.

ARTICLE 6 : POSTES À ROTATION LENTE

Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :

- 6.01** Les postes à rotation lente sont définis comme étant des postes pour lesquels un niveau de continuité et de cohérence des opérations est requis durant une période de temps prolongée. Sans se limiter aux postes suivants, les postes à rotation lente comprennent, les postes d'admissions et libérations, les postes des visites et des correspondances et de l'entrée principale.
- 6.02** Lorsqu'ils deviennent disponibles, les postes à rotation lente sont identifiés et affichés dans l'établissement pour permettre aux employé-es de postuler par écrit auprès du ou de la directeur ou directrice afin d'occuper un poste identifié. La période d'affichage pour poser sa candidature est d'au moins quatorze (14) jours.
- 6.03** Le processus pour déterminer comment les employé-es sont affecté-es aux postes à rotation lente est déterminé par un commun accord au niveau du comité de relations de travail local. Dans les cas où une entente mutuelle sur un système de détermination de priorité ne peut pas être conclue, l'établissement affecte, parmi tous les employé-es qui ont exprimé un intérêt et rencontrent les exigences du poste, celui ou celle qui a le plus d'années de service comme agent-e correctionnel-le.



Quand une telle évaluation révèle que les demandeurs ont le même nombre d'années de service, les parties conviennent d'offrir l'occasion au demandeur en fonction du numéro de passation de commande de l'insigne.

- 6.04** Un-e employé-e qui a déjà été affecté-e à un poste à rotation lente, ne peut pas invoquer ses années de service par rapport à un-e autre candidat-e qui n'a pas encore été affecté-e à un poste à rotation lente. Cet-te employé-e peut seulement être affecté-e au poste que s'il ou elle est l'unique candidat-e.
- 6.05** Normalement, les affectations aux postes à rotation lente sont d'une période de vingt-quatre (24) mois.
- 6.06** Dans des cas exceptionnels, le directeur ou la directrice de l'établissement et le ou la président-e de la section locale peuvent prendre une entente par écrit à l'effet qu'un poste à rotation lente peut être accordé à un-e employé-e sans avoir été affiché et sans tenir compte de ses années de service.
- 6.07** Les protocoles ci-dessus au sujet des postes à rotation lente s'appliquent aux postes liés aux activités de construction approuvées par la gestion, à l'exception du fait que ces attributions peuvent être pour la durée de l'activité de construction (c.-à-d. plus de deux ans).

ARTICLE 7 : MUTATION À LA DEMANDE DE L'EMPLOYÉ-E

Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :

- 7.01** Tout-e employé-e qui souhaite être muté-e d'un établissement à un autre, dans un poste pour lequel il ou elle satisfait aux exigences du poste, soumet une demande par le biais du système de mutation du SCC groupe SC, conformément au bulletin des RH sur les mutations des CX, et le système enverra un avis à son ou sa directeur ou directrice et au ou à la directeur ou directrice de l'établissement d'accueil potentiel, selon les établissements demandés.
- 7.02** Cette demande de mutation est accordée à l'employé-e par lettre d'offre dès qu'un poste est disponible à l'établissement demandé à condition qu'il ou elle rencontre les exigences du poste et qu'il ou elle, normalement :
- a. a effectué au moins 36 mois de service continu dans le cadre de son affectation initiale au PFC. Cette disposition entre en vigueur pour toute recrue acceptée au PFC après la signature de l'entente globale. Tout-e employé-e ou recrue embauchée ou engagée dans le processus du PFC avant la signature de l'entente globale est régi-e par les modalités de l'entente globale en vigueur avant la signature;
et
 - b. n'a pas été muté-e dans un établissement en vertu du présent protocole au cours de la période de 24 mois précédente.

La date d'entrée en fonction sera convenue entre les parties en respectant la faisabilité

opérationnelle.

Un-e employé-e qui a muté dans les 24 mois précédents sera considéré-e pour une mutation seulement vers le dernier établissement d'où il ou elle provient, en autant qu'il n'y ait pas de coûts à l'employeur.

7.03 Normalement, la demande de mutation d'un-e employé-e est accordée prioritairement à l'embauche d'un-e nouvel-le employé-e 10 semaines avant le début du Programme de formation correctionnel (PFC).

Nonobstant ce qui précède, les parties conviennent de discuter des cas d'exceptions qui pourraient survenir.

7.04 Dans les cas d'exception, lorsque l'on considère 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 ou la sous-commissaire adjoint-e, opérations correctionnelles doit discuter avec le ou la président-e régional-e. Si la région décide de pourvoir le poste de la façon énoncée ci-dessus, le ou la sous-commissaire adjoint-e, opérations correctionnelles remet aux employé-es qui ont 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-es.

Les dates de mutation peuvent être retardées afin de s'assurer que le site de départ puisse maintenir les niveaux de personnel nécessaires pour garantir des opérations efficaces et sûres.

7.05 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.

7.06 Si plusieurs employé-es demandent une mutation au même établissement, la mutation est accordée à un-e des employé-es, au niveau du poste demandé, qui rencontrent les exigences, par ordre d'années d'expérience, en commençant par l'employé-e qui a le plus d'années de service comme agent-e correctionnel-le.

Quand une telle évaluation révèle que les demandeurs ont le même nombre d'années d'expérience/service, les parties conviennent d'offrir l'occasion au demandeur en fonction du numéro de passation de commande de l'insigne.

7.07 Pour les fins d'une demande de mutation selon cette entente et pour faciliter la mutation des employé-es entre les établissements pour femmes et les établissements pour hommes, le fait d'avoir suivi un des cours suivants ne doit pas être considéré comme une exigence du poste. La formation requise indiquée ci-après devra cependant être suivie par l'employé-e selon les Normes nationales de formation.

Cours de formation :

- a) Formation axée sur les femmes
- b) Maniement des armes à feu

ARTICLE 8 : SANTÉ ET SÉCURITÉ

(RÉFÉRENCE : ARTICLE 18 DE LA CONVENTION COLLECTIVE)

Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :

L'employeur s'assure que la santé et la sécurité au travail de chaque employé-e de l'employeur sont protégées (réf. Article 124 du Code canadien du travail Partie II).

8.01 Les règles prévues au *Code canadien du travail* Partie II, ainsi que ses règlements, gouvernent les comités conjoints de santé et sécurité au travail locaux, régionaux ou nationaux. En plus de ces règlements, les parties conviennent de ce qui suit.

Au moins un-e (1) représentant-e de UCCO-SACC-CSN participe au comité conjoint de santé et sécurité au travail à chacun des niveaux (national, régional, local).

8.02 Les employé-es qui siègent au comité conjoint de santé et sécurité au travail aux divers niveaux peuvent consacrer, durant leurs heures de travail, le temps nécessaire :

- a. à l'exercice de leurs fonctions au comité, notamment pour assister aux réunions, participer aux travaux et enquêtes du comité;
- b. aux fins de préparation et de déplacement, dans la mesure autorisée par les deux présidents du comité.

8.03 Les employé-es devront être rémunéré-es pour les fonctions décrites aux alinéas 8.02 a) et b) ci-dessus que ce soit durant leurs heures de travail régulières ou non, au taux régulier ou majoré selon ce que prévoit la convention collective, ou, à défaut, la politique de l'employeur.

8.04 Le SCC informe immédiatement la section locale de tout accident de travail dans lequel un-e agent-e correctionnel-le est impliqué-e.

8.05 La liste des représentant-es officiel-les de la section locale en santé et sécurité au travail est remise au directeur ou à la directrice de l'établissement par le ou la président-e local-e ou son ou sa représentant-e désigné-e et avise ce dernier ou cette dernière immédiatement de tout changement effectué à cette liste.

8.06 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 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.

- b. 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; 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-CSN 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;
- c. Le ou la représentant-e syndical-e local-e en santé et sécurité au travail reçoit tous les rapports d'enquête complétés ainsi que tous les documents relatifs à la santé et sécurité déposés au SCC, qui ont trait aux agent-es correctionnel-les, en respectant les lois qui régissent l'accès à l'information.

ARTICLE 9 : ESCORTER LES DÉTENU-ES

(RÉFÉRENCE : ANNEXE D DE LA CONVENTION COLLECTIVE)

9.01 Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants pour tous les détenu-es qui résident dans des établissements pour hommes à sécurité maximale et moyenne :

- a. Toutes les escortes de sécurité à l'extérieur d'un établissement doivent être faites par au moins deux (2) agent-es correctionnel-les armé-es.
- b. La politique du SCC sur les escortes de sécurité régit toutes les situations où une arme à feu est remise à un-e agent-e correctionnel-le chargé-e d'escorter un-e détenu-e.

- c. Seul-es les agent-es correctionnel-les ayant suivi la formation appropriée et qui possèdent une accréditation de maniement d'armes à feu valide selon les Normes nationales de formation (NNF) sont autorisé-es à servir d'escortes armées.
- d. Avant d'accorder une sortie avec escorte à un-e détenu-e à sécurité maximale ou moyenne, un formulaire d'évaluation du risque normalisé devra être rempli avant l'escorte. Une copie du formulaire sera remise aux agent-es correctionnel-les chargé-es d'escorter le ou la détenu-e.
- e. Si un groupe de détenu-es ayant différents niveaux de sécurité doit être escorté, c'est celui ou celle qui a le niveau de sécurité le plus élevé ou qui présente le niveau de risque le plus important qui détermine si les agent-es correctionnel-les accompagnateurs seront armé-es.

9.02 Les principes suivants s'appliquent aux escortes de sécurité hors des établissements pour femmes :

- a. Avant d'accorder une sortie avec escorte hors des établissements pour femmes à un-e détenu-e à sécurité maximale ou moyenne, un formulaire d'évaluation du risque normalisé devra être rempli soixante-douze (72) heures avant la sortie. Une copie du formulaire sera remise à l'agent-e ou aux agent-es correctionnel-les ou à l'intervenant-e ou aux intervenant-es de première ligne qui sont chargé-es d'escorter le ou la détenu-e.
- b. L'évaluation doit tenir compte du niveau de surveillance et du matériel de sécurité qui doit être utilisé durant l'accompagnement, selon une évaluation objective du risque, y compris:
 - i. la santé physique et mentale du ou de la détenu-e;
 - ii. le comportement connu et les caractéristiques du ou de la détenu-e;
 - iii. l'objet et la destination de la sortie, le mode de transport et le temps de déplacement;
 - iv. les renseignements de sécurité.
- c. Le recours à une escorte armée ne doit être envisagé que si l'évaluation du risque normalisée indique qu'il y a des motifs valables de croire qu'il existe une menace importante à la sécurité du personnel, du public ou du ou de la délinquant-e. Lorsque la présence d'une escorte armée est jugée nécessaire, des dispositions doivent être prises pour que le ou la détenu-e soit escorté-e par la police ou deux agent-es correctionnel-les armé-es et qui possèdent une accréditation de maniement d'armes à feu valide selon les Normes nationales de formation (NNF).

ARTICLE 10 : FORMATION PAR MODULES

- 10.01** Les parties conviennent qu'afin de gérer efficacement toutes les exigences liées à la formation aux agent-es correctionnel-les au cours d'un exercice financier, les activités de formation devront être regroupées par modules d'activités et seront réputées faire partie

du travail normalement prévu à l'horaire pour chaque employé-e. Normalement, ces modules de formation dureront de cinq (5) à dix (10) jours.

- 10.02** Par conséquent, l'employeur convient d'indiquer les modules nécessaires pour chaque employé-e au début et au milieu de l'exercice financier et d'inclure les exigences de formation dans les quarts prévus à l'horaire affiché au moins six (6) semaines civiles avant les activités de formation.
- 10.03** À partir du moment où le module de formation est affiché dans l'horaire de travail de l'employé-e dans le SHD, l'employé-e dispose de sept (7) jours civils pour aviser la direction par écrit de tout conflit possible relatif à l'horaire affiché des activités de formation et pour demander à suivre la formation requise au cours d'un autre module. Les demandes de changement du module de formation ne seront prises en considération qu'une fois au cours de l'exercice financier.
- 10.04** Lorsqu'il y a un conflit d'horaire et que la direction en a été avisée au moment opportun, celle-ci s'efforcera de trouver une autre période de formation pour que l'employé-e puisse suivre le module de formation.
- 10.05** S'il est possible d'effectuer le changement à l'horaire de formation dans l'exercice financier de l'unité opérationnelle, on communique la solution offerte à l'employé-e. Si le module offert convient à l'employé-e, le changement convenu à l'horaire est effectué le plus rapidement possible, mais pas moins de 48 heures d'avance.
- 10.06** S'il n'y a pas de solution de rechange ou si l'employé-e choisit de suivre la formation prévue à l'origine, l'employé-e sera avisé au moins quatre (4) semaines à l'avance que le module prévu à l'origine continue de faire partie de ses obligations d'horaire de travail.

ARTICLE 11 : NÉGOCIATEUR – INDEMNITÉ DE L'ÉQUIPE D'INTERVENTION D'URGENCE
(*RÉFÉRENCE : PARAGRAPHE 43.05 DE LA CONVENTION COLLECTIVE*)

- 11.01** Les indemnités pour l'équipe d'intervention d'urgence s'appliqueront également aux négociateurs-trices lorsqu'il leur est demandé de faire partie de l'équipe d'intervention d'urgence.

ARTICLE 12 : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE
(*RÉFÉRENCE : PARAGRAPHE 21.10 DE LA CONVENTION COLLECTIVE*)

- 12.01** Aux fins de l'alinéa 21.10 a) de la convention collective, les opportunités d'heures supplémentaires de plus de trois (3) heures seront normalement attribuées à l'employé-e disponible et qualifié-e qui a effectué ou qui s'est vu offrir le moins d'heures supplémentaires au cours de l'année fiscale. Lorsqu'un-e autre employé-e est embauché-e pour effectuer ces heures supplémentaires, le gestionnaire responsable devra enregistrer la justification de sa décision au moment de l'attribution des heures supplémentaires.



- 12.02** Le SCC rendra disponible un rapport quotidien qui inclura le quantum des heures supplémentaires effectuées ou offertes, le cumulatif des heures travaillées et offertes et le moment de la journée où ces heures supplémentaires ont été effectuées, et ce, pour chaque employé-e. Si un-e employé-e autre que la personne avec le moins d'heures est embauché-e, la raison qui a mené à cette décision devra également être incluse dans le rapport quotidien.
- 12.03** Les parties réviseront mensuellement ces activités d'embauche. Lorsqu'une problématique est soulevée et que les parties déterminent que cette problématique est fondée, l'employé-e se verra accorder la priorité pour la prochaine opportunité de faire des heures supplémentaires pour laquelle il ou elle est qualifié-e et disponible.

ARTICLE 13 : MOYENNES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 13.01** 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.
- 13.02** Le même principe s'applique à l'agent-e correctionnel-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

ARTICLE 14 : MESURES DISCIPLINAIRES

(RÉFÉRENCE : ARTICLE 17 DE LA CONVENTION COLLECTIVE)

- 14.01** 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.

ARTICLE 15 : PROCESSUS DE DOTATION

(RÉFÉRENCE : PARAGRAPHE 17.09 DE LA CONVENTION COLLECTIVE)

Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :

- 15.01** Pour des fins de dotation en personnel, y compris les processus de recrutement, un document ou une déclaration écrite lié à la discipline ne sera pas utilisé comme motif unique pour justifier une mesure de dotation.

ARTICLE 16 : SUSPENSION DURANT L'ENQUÊTE

(RÉFÉRENCE : ARTICLE 17 DE LA CONVENTION COLLECTIVE)

Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :

- 16.01** Lorsqu'un-e employé-e est sous enquête et que le ou la gestionnaire au niveau local a décidé de le ou la retirer de son poste, ou de le ou la réaffecter temporairement à un autre poste ou lieu de travail, il ou elle doit être considéré-e comme étant affecté-e à des tâches administratives et continuer de recevoir son traitement, jusqu'à ce que l'enquête soit terminée et qu'une décision ait été rendue à son sujet.
- 16.02** Dans les cas où le ou la gestionnaire au niveau local est satisfait-e que le maintien de la présence de l'employé-e sur les lieux du travail pose un risque grave et immédiat envers le personnel, les détenu-es, le public ou la réputation du SCC, l'employé-e peut être suspendu-e sans traitement jusqu'à ce que l'enquête soit terminée et qu'une décision ait été rendue à son sujet.
- 16.03** Dans les cas mentionnés au paragraphe 16.02 ci-dessus, le ou la gestionnaire au niveau local doit revoir le statut de l'enquête toutes les trois (3) semaines et considérer la possibilité de réintégration à l'intérieur d'une période raisonnable en autant qu'il n'y a plus de risque sérieux ou immédiat. Toutes les trois (3) semaines, le ou la gestionnaire au niveau local doit informer l'employé-e de la décision et des justifications. Les raisons doivent être suffisantes pour permettre à l'employé-e de comprendre les raisons de la décision.
- 16.04** Les représentant-es du syndicat au niveau national pourront avoir des discussions avec les représentant-es de l'employeur appropriés au niveau national lorsque des problèmes administratifs surviennent durant le processus disciplinaire.

PARTIE IV - COMITÉS MIXTES**ARTICLE 17 : COMITÉS MIXTES**

17.01 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'adaptation 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'adaptation
- Comités locaux mixtes de la santé et sécurité au travail
- Comités régionaux d'orientation de la santé et sécurité
- Comité national d'orientation de santé et sécurité
- Comité national de santé et sécurité pour les agent-es correctionnel-les
- Comités de relations de travail
- Comités de griefs

- Comité sur les uniformes
- Comité de la formation
- Comité sur les descriptions de tâches

17.02 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.

PARTIE V - RÉOLUTION DE CONFLITS

ARTICLE 18 : PROCESSUS DE MÉDIATION

Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :

18.01 Lorsqu'il y a désaccord entre les parties relativement à l'interprétation de la présente entente et que les parties n'ont pu régler le désaccord au niveau local, le processus suivant s'applique :

- a. Dès que le désaccord est connu, il est soumis à l'exécutif national de UCCO-SACC-CSN et à la haute direction du SCC;
- b. Dès lors, les parties ont trente (30) jours pour tenter de régler le désaccord ;
- c. À l'expiration de la période de trente (30) jours mentionnée au point b), si le désaccord subsiste toujours, les parties demandent l'intervention immédiate d'un-e médiateur-trice tel que convenu entre les parties.
- d. La rencontre avec le médiateur ou la médiatrice doit se tenir dans les trente (30) jours de la demande.
- e. Si les parties n'arrivent pas à une entente, le médiateur ou la médiatrice doit faire une recommandation aux parties la journée même de la rencontre.

18.02 Les coûts, s'il y a lieu, liés à la médiation sont assumés par le SCC.

**ENTENTE GLOBALE
ENTRE
SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA (SCC)
ET
UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS - SYNDICAT DES AGENTS DE
CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN (UCCO-SACC-CSN)**

Il est entendu que les dispositions contenues dans cette entente globale ne font pas partie de la convention collective pour le groupe CX et par conséquent ne sont pas assujetties aux griefs, mais plutôt à un processus de résolution de conflit distinct. Cette entente est valide jusqu'à la signature de la prochaine convention collective. Toutefois, à tout moment durant l'application de cette entente, les parties peuvent discuter de son contenu et y apporter des modifications si les deux parties en conviennent.

Pour le SCC :

Pour UCCO-SACC-CSN :



Anne Kelly
Commissaire



Jeff Wilkins
Président national



France Gratton
Sous-commissaire principale



Frédéric Lebeau
Vice-président national



Guy Morissette
Commissaire adjoint,
Gestion des ressources humaines



Daniel MacKinnon
Deuxième vice-président national



Jay Pyke
Commissaire adjoint,
Opérations et programmes
correctionnels



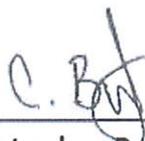
René Howe
Président régional de l'Atlantique



Mike Bolduc
Président régional du Québec



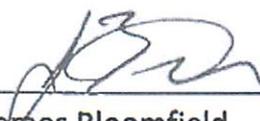
Kevin Snedden
Sous-commissaire régional
Région de l'Ontario



Christopher Bucholtz
Président régional de l'Ontario



Michel Nasrallah—
Directeur général,
Relations de travail et
gestion du milieu de travail



James Bloomfield
Président régional des Prairies



Patrick Giroux
Directeur,
Relations de travail
ministérielles



John Randle
Président régional du Pacifique



Danielle Chainé
Conseillère de l'employeur



Michel Bouchard
Conseiller syndical CSN

2025-02-26

Ottawa, le