



PROJET DE NÉGOCIATION

UCCO-SACC-CSN

CONVENTION COLLECTIVE ET ENTENTE GLOBALE

Mai 2014

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

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
Article 2 : INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	
<p>n) « heures supplémentaires » (overtime) désigne :</p> <p>(i) dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, les heures de travail qu'il est autorisé à effectuer en sus de son horaire normal de travail;</p> <p>ou</p> <p>(ii) dans le cas d'un-e employé-e à temps partiel, les heures de travail qu'il est autorisé à effectuer en sus de la durée normale journalière ou hebdomadaire de travail d'un-e employé-e à temps plein prévue dans la présente convention collective, mais ne comprend pas les heures effectuées un jour férié;</p>	<p>n) « heures supplémentaires » (overtime) désigne :</p> <p>(i) dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, les heures de travail qu'il est autorisé à effectuer en sus de son horaire normal de travail et toute heure travaillée en continu après que l'employé-e ait effectué des heures supplémentaires;</p> <p>ou</p> <p>(ii) dans le cas d'un-e employé-e à temps partiel, les heures de travail qu'il est autorisé à effectuer en sus de la durée normale journalière ou hebdomadaire de travail d'un-e employé-e à temps plein prévue dans la présente convention collective, mais ne comprend pas les heures effectuées un jour férié;</p>
Article 7 : RECONNAISSANCE SYNDICALE	
	<p>7.02 Toute personne qui ne fait pas partie de l'unité de négociation couverte par la présente convention collective n'effectue aucun travail normalement effectué par les employé-es visés par la présente convention collective.</p>
Article 17 : MESURES DISCIPLINAIRES	
<p>17.03 Lors de toute enquête administrative, audition ou enquête menée par l'Employeur, où les actions de l'employé-e peuvent influencer sur les événements ou les circonstances afférentes, et où l'employé-e est tenu de comparaître 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.</p>	<p>17.03 Lors de toute enquête administrative, audition ou enquête menée par l'Employeur, où les actions de l'employé-e peuvent influencer 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 désigné par le 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.</p>
<p>17.07 Conformément à la <i>Loi sur l'accès à l'information</i> et la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i>,</p>	<p>17.07 Conformément à la <i>Loi sur l'accès à l'information</i> et la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i>,</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>l'Employeur permet à l'employé-e l'accès à l'information ayant servi au cours de l'enquête disciplinaire.</p> <p>17.07 Conformément à la <i>Loi sur l'accès à l'information</i> et la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i>, l'Employeur permet à l'employé-e l'accès à l'information ayant servi au cours de l'enquête disciplinaire.</p> <p>17.08 L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé-e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.</p> <p>17.09 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.</p>	<p>l'Employeur donne à l'employé-e accès, rapidement et avant l'audition disciplinaire, à toutes les informations ayant servi au cours de l'enquête disciplinaire ou de l'enquête administrative.</p> <p>17.08 Conformément à la <i>Loi sur l'accès à l'information</i> et la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i>, l'Employeur donne à l'employé-e accès, rapidement et au moins quarante-huit (48) heures avant l'enquête administrative, l'audition ou l'enquête, à toutes les informations pertinentes qu'il possède.</p> <p>17.09 L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé-e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.</p> <p>17.10 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de d'un (1) an qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.</p> <p>17.11 Les enquêtes ou auditions administratives et disciplinaires peuvent seulement être menées par une personne qui n'est pas directement impliquée dans les faits faisant l'objet de l'enquête ou de l'audition.</p>
Article 18 : SANTÉ ET SÉCURITÉ	
<p>18.01 L'Employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Il</p>	<p>18.01 L'Employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employé-es. Il fera</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>fera bon accueil aux suggestions du Syndicat à cet égard, et les parties s’engagent à se consulter en vue d’adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d’accidents de travail.</p>	<p>bon accueil aux suggestions du Syndicat à cet égard, et les parties s’engagent à se consulter en vue d’adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d’accidents ou de maladies de travail.</p>
Article 19 : CONSULTATION MIXTE	
	<p><i>Même texte qui était à l'article 43.04 19.05 Comité d'uniforme</i></p> <p>a) L'Employeur et le Syndicat maintiennent un comité national relativement aux uniformes, aux chaussures et à la ceinture d'utilité. Est exclu l'équipement de sécurité.</p> <p>b) Ce comité est composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur.</p> <p>c) Ce comité se réunit deux (2) fois par année pour un maximum de deux (2) jours chaque fois.</p> <p>d) Le mandat de ce comité est, entre autres :</p> <p>(i) de consulter, de discuter et de recommander des besoins des agents correctionnels relativement à l'uniforme, aux chaussures et à la ceinture d'utilité en tenant compte des besoins propres aux agentes correctionnelles.</p> <p>(ii) de recevoir les plaintes et de faire toutes les recommandations qu'il juge à propos au Comité national de direction du Service correctionnel du Canada (SCC).</p> <p>(iii) de recommander des indemnités nécessaires et suffisantes pour l'entretien et le remplacement des éléments prévus au sous-alinéa (i).</p>
Article 20: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	
	<p><i>Griefs individuels</i></p> <p>20.07 Sous demande écrite de l'employé-e ou du syndicat, l'employeur remet, dans un délai de trente (30) jours, tout élément de preuve qu'il prévoit déposer en arbitrage ainsi que tout élément de preuve dont il a possession et qui est</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>20.12 L'Employeur répond normalement au grief individuel ou collectif, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'auteur du grief, le grief peut être présenté au palier suivant de la procédure dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle il reçoit la décision ou le règlement par écrit.</p> <p>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.</p>	<p>utile à la cause. <i>Ensuite renumérotation, aucun article biffé</i></p> <p>20.12 L'Employeur répond normalement au grief individuel ou collectif, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'auteur du grief, le grief peut être présenté au palier suivant de la procédure dans les vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief au palier en question.</p> <p>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, le grief est alors considéré comme étant présenté au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.</p> <p><i>Griefs collectifs</i></p> <p>20.29 Sous demande écrite du syndicat, l'employeur remet, dans un délai de trente (30) jours, tout élément de preuve qu'il prévoit déposer en arbitrage ainsi que tout élément de preuve dont il a possession et qui est utile à la cause.</p> <p><i>Ensuite renumérotation, aucun article biffé</i></p> <p><i>Griefs de principe</i></p> <p>20.36 Sous demande écrite du syndicat, l'employeur remet, dans un délai de trente (30) jours, tout élément de preuve qu'il prévoit déposer en arbitrage ainsi que tout élément de preuve dont il a possession et qui est utile à la cause.</p> <p><i>Ensuite renumérotation, aucun article biffé</i></p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
Article 21 : DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES	
<p>21.03 a) Les horaires de quarts doivent être affichés au moins quatorze (14) jours civils avant la date du début du nouvel horaire afin de permettre à un-e employé-e d'obtenir un avis raisonnable pour connaître le quart qui lui est affecté. Le quart, comme il est indiqué dans l'horaire, doit correspondre au quart normalement prévu à l'horaire de l'employé-e. (...)</p> <p>d) Un-e employé-e dont le quart normalement prévu est modifié, tel que prévu au sous-alinéa 21.02b)(ii), sans un avis préalable de quarante-huit (48) heures est compensé à tarif et trois-quarts (1 ¾), pour le premier (1^{er}) quart de travail complet travaillé dans le cadre du nouvel horaire. Les quarts ultérieurs dans le cadre du nouvel horaire doivent être rémunérés à tarif normal.</p> <p>21.05 a) À la condition qu'un préavis suffisant soit donné et que l'Employeur donne son approbation, les employé-e-s peuvent s'échanger des quarts si cela ne donne pas lieu à un supplément de frais pour l'Employeur.</p> <p>21.08 (...) Quart de jour : 10 h 30 à 13 h 30 Quart du soir : 16 h 30 à 19 h 30 Quart de nuit : 2 h 30 à 5 h 30</p> <p>21.10: Répartition des heures supplémentaires (...) a) répartir les heures supplémentaires de travail sur une base équitable parmi les employé-e-s qualifiés facilement disponibles, (...)</p>	<p>21.03 a) Sauf dans les cas où il y a entente avec le syndicat, les horaires de quarts doivent être affichés au moins vingt-huit (28) jours civils avant la date du début du nouvel horaire afin de permettre à un-e employé-e d'obtenir un avis raisonnable pour connaître le quart qui lui est affecté. Le quart, comme il est indiqué dans l'horaire, doit correspondre au quart normalement prévu à l'horaire de l'employé-e. (...)</p> <p>d) Un-e employé-e dont le quart normalement prévu est modifié, tel que prévu au sous-alinéa 21.02b)(ii), sans un avis préalable de sept (7) jours est compensé à tarif et trois-quarts (1 ¾), pour le premier (1^{er}) quart de travail complet travaillé dans le cadre du nouvel horaire. Les quarts ultérieurs dans le cadre du nouvel horaire doivent être rémunérés à tarif normal.</p> <p>21.05 a) À la condition qu'un préavis suffisant soit donné, les employé-e-s peuvent s'échanger des quarts si cela ne donne pas lieu à un supplément de frais pour l'Employeur.</p> <p>21.08 (...) Quart de jour : 11 h à 13 h 30 Quart du soir : 17 h à 19 h Quart de nuit : 2 h 30 à 5 h 30</p> <p>21.10: Répartition des heures supplémentaires (...) a) répartir les heures supplémentaires de travail sur la base du plus petit nombre d'heures supplémentaires travaillées et offertes au cours de l'année fiscale parmi les employé-e-s qualifiés facilement</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>(...)</p> <p>21.14 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensatoire payé</p> <p>(...)</p> <p>c) Le congé compensatoire payé qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.</p> <p>d) À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, les congés compensatoires accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, une fois par exercice financier, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.</p> <p>(...)</p> <p>21.15 Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>disponibles, (...)</p> <p>(d) Une personne désignée par la section locale a accès au SHD.</p> <p>21.14 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensatoire payé</p> <p>(...)</p> <p>c) Le congé compensatoire payé qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé selon le taux horaire de rémunération auquel le congé a été accumulé.</p> <p>d) À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, les congés compensatoires accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, au taux horaire de rémunération auquel le congé a été accumulé.</p> <p>(...)</p> <p>21.15 Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires</p> <p>a) Un-e employé-e qui travaille trois (3) heures ou plus en heures 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 vingt-cinq dollars (25 \$).</p> <p>b) Lorsqu'un-e employé-e travaille en heures 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 vingt-cinq dollars (25 \$) pour chaque période d'heures supplémentaire de quatre (4) heures de travail par la suite.</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>lorsqu'un repas gratuit est offert.</p> <p>c) Une période de temps payé raisonnable déterminée par la direction est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.</p> <p>d) Lorsque l'employé-e est en situation de voyage, les indemnités de repas et de logement sont celles prévues à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.</p>	<p>c) Sous réserve des cas d'urgence qui peuvent survenir dans un pénitencier, l'Employeur doit :</p> <p>(i) accorder à l'agent correctionnel une période de trente (30) minutes payée à l'extérieur de son poste de travail pour prendre son repas à l'intérieur de la réserve au cours de chaque période complète de huit (8) heures,</p> <p>et</p> <p>(ii) nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, un agent correctionnel peut exceptionnellement être obligé de prendre son repas à son poste de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.</p> <p>d) Nonobstant l'alinéa c) ci-haut mentionné, dans les situations mentionnées aux alinéas a) et b) ci-haut mentionnés, l'employeur accorde une pause-repas de trente (30) minutes pour chaque repas ou indemnité de repas.</p> <p>e) Lorsque l'Employeur ne peut pas accorder à l'employé-e ses pauses-repas, ce dernier touche, en remplacement, une demi-heure (½) de rémunération supplémentaire à tarif et trois quarts (1 ¾) pour chaque indemnité de repas.</p> <p>f) Lorsque l'employé-e est en situation de voyage, les indemnités de repas et de logement sont celles prévues à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.</p>
Article 24 : INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL	
<p>À compter du 1^{er} janvier 2014, toutes les références et les droits en lien avec les jours fériés désignés payés ne s'appliqueront plus aux employé-e-s qui travaillent par quarts conformément au paragraphe 21.02 de cette convention.</p>	<p><i>Référence enlevée</i></p>
Article 25 : PRIMES DE QUARTS	
<p>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</p>	<p>25.01 Prime de quart L'employé-e touche une prime de quart de deux dollars 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</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>quart ne sera pas payée pour les heures de travail effectuées entre 7 h et 15 h.</p> <p>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.</p>	<p>quart ne sera pas payée pour les heures de travail effectuées entre 7 h et 15 h.</p> <p>25.02 Prime de fin de semaine L'employé-e reçoit une prime supplémentaire de deux dollars 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.</p>
Article 26: JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	
<p>À compter du 1^{er} janvier 2014, toutes les références et les droits en lien avec les jours fériés désignés payés ne s'appliqueront plus aux employé-e-s qui travaillent par quarts conformément au paragraphe 21.02 de cette convention.</p> <p>26.02 L'employé-e absent en congé non payé pour la journée entière le jour de travail qui précède ainsi que le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 14, Congé payé ou non payé pour les affaires du Syndicat.</p> <p>26.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu du paragraphe 26.01 coïncide avec le jour de repos d'un-e employé-e, le jour férié est reporté au premier (1^{er}) jour de travail à l'horaire de l'employé-e qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné est reporté de cette façon à un jour où l'employé-e est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.</p> <p>Lorsque deux (2) jours désignés comme jours fériés en vertu du paragraphe 26.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs d'un-e employé-e, les jours fériés sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail prévus à son horaire qui</p>	<p><i>Référence enlevée</i></p> <p><i>Conserve 26.01, remplace 26.02 avec le texte suivant, biffe le reste de l'article, sauf 26.09, qui devient 26.03</i></p> <p>26.02 Heures de congé en remplacement de jours fériés désignés payés</p> <p>a) Un-e employé-e est admissible aux heures de remplacement mais n'est pas admissible aux jours fériés désignés payés. L'employé-e acquiert plutôt des heures de remplacement calculées au taux de huit virgule cinq (8,5) heures pour chaque jour férié désigné payé mentionné au paragraphe 26.01. L'employé-e absent en congé non payé pour la journée entière le jour de travail qui précède ainsi que le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé n'a pas droit à huit virgule cinq (8,5) heures de remplacement pour le jour férié, sauf s'il bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 14, Congé payé ou non payé pour les affaires du Syndicat.</p> <p>b) Le 1^{er} janvier de chaque année, un-e employé-e a droit à des crédits de congé équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année civile 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</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>suivent les jours de repos. Lorsque les jours désignés comme jours fériés sont ainsi reportés à des jours où l'employé-e est en congé payé, ils sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.</p> <p>26.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un-e employé-e est reporté à un (1) autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 26.03 :</p> <p>a) le travail accompli par l'employé-e le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour de repos, et</p> <p>b) le travail accompli par l'employé-e le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.</p> <p>26.05</p> <p>a) Lorsqu'un-e employé-e travaille pendant un jour férié, il est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 21 de la présente convention collective, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là.</p> <p>b) La rémunération que l'employé-e aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là est huit (8) heures à tarif normal.</p> <p>26.06 Lorsque l'employé-e est tenu de se présenter au travail un jour férié et qu'il se présente effectivement au travail, il touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :</p> <p>a) une rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 26.05; ou</p> <p>b) trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable.</p> <p>26.07 Sauf si l'employé-e est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce</p>	<p>congé national est proclamé selon l'alinéa 26.01 l), ces crédits sont majorés de huit virgule cinq (8,5) heures;</p> <p>c) Un employé-e dont les heures de travail sont mises à l'horaire après le 1^{er} janvier a droit à des crédits d'heures (« heures de remplacement ») équivalant au nombre de jours fériés désignés payés restant qui peuvent être acquis dans le reste de l'année calendrier en cours multiplié par huit virgule cinq (8,5);</p> <p>d) Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour accorder des heures de remplacement au moment choisi par l'employé-e si celui-ci donne un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures;</p> <p>e) Au 31 décembre ou à la date de fin d'emploi, le solde des heures de congé en remplacement est remboursé à l'employé-e au taux d'un virgule cinq (1,5) multiplié par le taux de rémunération horaire à tarif normal du poste d'attache de l'employé-e en vigueur le 31 décembre;</p> <p>(f) Toute heure de remplacement non acquise utilisée ou payée en vertu des dispositions du présent paragraphe fera l'objet d'un recouvrement.</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.</p> <p>26.08 Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.</p> <p>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 1^{er} 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.</p>	<p>26.03 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 1^{er} 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.</p>
Article 27 : TEMPS DE DÉPLACEMENT	
<p>À compter du 1^{er} janvier 2014, toutes les références et les droits en lien avec les jours fériés désignés payés ne s'appliqueront plus aux employé-e-s qui travaillent par quarts conformément au paragraphe 21.02 de cette convention.</p> <p>27.05 Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il voyage et/ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé-e reçoit la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :</p> <p>a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale, ou</p> <p>b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 26, Jours fériés désignés payés, et à l'article 21, Durée du travail et heures supplémentaires, de la présente</p>	<p><i>Référence enlevée</i></p> <p>27.05 Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il voyage et/ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé-e reçoit la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :</p> <p>a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale, ou</p> <p>b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 21, Durée du travail et heures supplémentaires, de la présente convention collective.</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
convention collective.	
Article 29 : CONGÉ ANNUEL PAYÉ	
<p>29.02: Accumulation des crédits de congé annuels (...) <ul style="list-style-type: none"> a) dix (10) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service; b) treize virgule trois trois quatre (13,334) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service; c) quatorze virgule six six sept (14,667) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service; d) quinze virgule trois trois quatre (15,334) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service; e) seize virgule six six sept (16,667) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service; f) dix-huit virgule six six sept (18,667) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service; g) vingt (20) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service; </p> <p>29.07 (...) <ul style="list-style-type: none"> a) d'accorder un congé annuel d'au moins deux (2) semaines consécutives à l'employé-e, à condition que celui-ci en fasse la demande avant le 31 mai de l'année de congé; (...)</p> <p>29.09 Lorsque, après le 1^{er} décembre de l'année de congé, le congé annuel de l'employé-e n'a pas été pris ou prévu au calendrier, l'Employeur peut le fixer à une</p>	<p>29.02: Accumulation des crédits de congé annuels¹ (...) <ul style="list-style-type: none"> a) dix (10) heures jusqu'au mois où survient son sixième (6^e) anniversaire de service; b) treize virgule trois trois quatre (13,334) heures à partir du mois où survient son sixième (6^e) anniversaire de service; c) seize virgule six six sept (16,667) heures à partir du mois où survient son douzième (12^e) anniversaire de service; d) vingt (20) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service; </p> <p>29.07 (...) <ul style="list-style-type: none"> a) d'accorder un congé annuel d'au moins deux (2) semaines consécutives à l'employé-e, à condition que celui-ci en fasse la demande avant le 1^{er} avril de l'année de congé; (...)</p> <p><i>Article biffé</i></p>

¹ Voir annexe 1

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>date de l'année de congé en cours à condition qu'il en avise l'employé-e par écrit sept (7) jours civils à l'avance.</p> <p>29.14 (...) b) d'un commun accord entre l'employé-e et l'Employeur, reportée à l'année de congé suivante, en autant que l'employé-e avise l'Employeur de son choix avant le 1^{er} décembre. Le report des congés au-delà d'une (1) année s'effectue par accord commun; cependant, l'accumulation totale ne peut en aucun cas dépasser deux cent quarante (240) heures, ou c) à défaut d'un commun accord, fixée par l'Employeur conformément au paragraphe 29.09.</p>	<p>29.14 (...) b) reportée à l'année de congé suivante, en autant que l'employé-e avise l'Employeur de son choix avant le 1^{er} décembre. Le report des congés au-delà d'une (1) année s'effectue par accord commun; cependant, l'accumulation totale ne peut en aucun cas dépasser deux cent quarante (240) heures.</p> <p><i>29.20 Congé annuel payé</i> a) Après son premier (1^{er}) anniversaire de service, l'employé-e a droit un unique crédit de quarante (40) heures de congé annuel payé, comme le précise le paragraphe 29.03. b) Les crédits de congé annuel prévus au paragraphe 29.20 a) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 29.14 visant le report des congés annuels.</p>
Article 30 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	
<p>30.01: Congé de mariage payé a) Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il bénéficie d'un congé payé de quarante (40) heures aux fins de contracter mariage. b) Dans le cas de l'employé-e qui justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé de mariage, un montant égal au montant versé à l'employé-e au cours de la période de congé est recouvré par l'Employeur sur toute autre somme d'argent due à</p>	<p><i>Article biffé</i></p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>l'employé-e.</p> <p>30.02 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 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 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, et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.</p> <p>(...)</p> <p>b) L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.</p> <p>(...)</p> <p>30.07: Indemnité parentale</p> <p>(...)</p> <p>k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.</p> <p>30.13: Congé payé pour obligations familiales</p> <p>a) Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants à charge (y compris les enfants du conjoint de droit ou de fait), des enfants en famille d'accueil, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.</p> <p>b) Le nombre total d'heures de congés payés qui peuvent être accordées en vertu</p>	<p>30.02 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, demi-frère, 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 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, le gendre, la belle-fille, et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.</p> <p>(...)</p> <p>b) L'employé-e a droit à deux (2) jours de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès, d'un oncle, d'une tante, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.</p> <p>(...)</p> <p>30.07: Indemnité parentale</p> <p>(...)</p> <p>k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-cinq (55) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.</p> <p>30.13: Congé payé pour raisons personnelles</p> <p>a) L'Employeur accorde quarante (40) heures de congé payé par année fiscale pour des raisons personnelles.</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>du présent paragraphe ne dépasse pas quarante (40) heures au cours d'une année financière.</p> <p>c) Sous réserve de l'alinéa 30.13b), l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> (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. <p>d) Seize (16) heures des quarante (40) heures prévues à l'alinéa b) peuvent être utilisées comme congé pour raisons personnelles.</p> <p>e) Huit (8) heures des quarante (40) heures prévues à l'alinéa b) peuvent être utilisées pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible; (ii) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie; (iii) 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 	

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>possible. 30.15: Congé pour comparution (...) <ul style="list-style-type: none"> c) d’assister, sur assignation ou sur citation comme témoin à une procédure qui a lieu : (...)</p>	<p>30.15: Congé pour comparution (...) <ul style="list-style-type: none"> c) d’assister, sur assignation, ou sur citation ou avis de convocation, comme témoin à une procédure qui a lieu : (...)</p>
Article 33 : INDEMNITÉ DE DÉPART	
<p>À compter du 5 novembre 2013, les alinéas 33.01b) et d) sont supprimés de la convention collective.</p> <p>33.01 (...) <ul style="list-style-type: none"> b) Démission En cas de démission, sous réserve de l’alinéa 33.01d) et si l’employé-e justifie d’au moins dix (10) années d’emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d’emploi continu jusqu’à un maximum de vingt-six (26) années, l’indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération. (...) <ul style="list-style-type: none"> d) Retraite <ul style="list-style-type: none"> (i) Au moment de la retraite, lorsque l’employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la Loi sur la pension de la fonction publique ou qu’il a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi, ou (ii) dans le cas d’un-e employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13 1/2) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s’il était un cotisant en vertu de la Loi sur la pension de la fonction publique, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s’il avait été cotisant en vertu de ladite loi, une indemnité de départ à l’égard de la période complète d’emploi continu de </p>	<p><i>Référence enlevée</i></p> <p><i>Articles 33.01 b) et d) biffés</i></p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>l'employé-e à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.</p> <p>33.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues à l'article 33.</p> <p>Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 33.04 à 33.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.</p> <p>33.03 <i>Nomination à un poste chez un employeur distinct</i> L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i> touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 33.01b) (avant le 5 novembre 2013) ou des paragraphes 33.04 à 33.07 (à compter du 5 novembre 2013).</p> <p>33.04 <i>Fin de l'indemnité de départ</i> Sous réserve du paragraphe 33.02 précédent, les employé-es nommé(s) pour une durée indéterminée ont droit dès le 5 novembre 2013 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le</p>	<p>33.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues à l'article 33.</p> <p>Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 33.04 à 33.06 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.</p> <p>33.03 <i>Nomination à un poste chez un employeur distinct</i> L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i> touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application des paragraphes 33.04 à 33.06.</p> <p>33.04 <i>Fin de l'indemnité de départ</i> Sous réserve du paragraphe 33.02 précédent, les employé-es nommé(s) pour une durée indéterminée ont droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.</p> <p>33.07 Nomination à partir d'une unité de négociation différente</p> <p>Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé(e) dans un poste de l'unité de négociation CX à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation CX lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 33.01b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.</p> <p>a) Sous réserve du paragraphe 33.02 précédent, à la date où un employé-e nommé(e) pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention après le 5 novembre 2013, l'employé-e a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.</p> <p>b) Sous réserve du paragraphe 33.02 précédent, à la date où un employé-e nommé(e) pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après le 5 novembre 2013, l'employé-e a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de</p>	<p>d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.</p> <p><i>Article 33.07 biffé</i></p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>l'employé-e le jour précédant la nomination.</p> <p>c) L'employé-e qui a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 33.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.</p> <p>d) L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 33.07c) sera réputé avoir choisi l'option 33.05b).</p>	
Article 34: HORAIRE DE TRAVAIL MODIFIÉ	
<p>Heures de congé en remplacement de jours fériés désignés payés</p> <p>a) L'employé-e est admissible aux heures de remplacement mais n'est pas admissible aux jours fériés désignés payés. L'employé-e acquiert plutôt des heures de remplacement calculées au taux de huit virgule cinq (8,5) heures pour chaque jour férié désigné payé mentionné au paragraphe 26.01. L'employé-e absent en congé non payé pour la journée entière le jour de travail qui précède ainsi que le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à 8,5 heures de remplacement pour le jour férié, sauf s'il bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 14, Congé payé ou non payé pour les affaires du Syndicat.</p> <p>b) Le 1er janvier de chaque année, un-e employé-e a droit à des crédits de congé équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année calendrier en cours totalisant quatre-vingt-treize virgule cinq (93,5) heures de congé en remplacement (« heures de remplacement ») de jours fériés désignés payés. Dans le cas où un congé national est proclamé selon l'alinéa 26.01 l), ces crédits sont majorés de huit virgule cinq (8,5) heures;</p> <p>c) Un employé-e dont les heures de travail sont mises à l'horaire après le 1er janvier a droit à des crédits d'heures (« heures de remplacement ») équivalant au nombre de</p>	<p><i>Article biffé</i></p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>jours fériés désignés payés restant qui peuvent être gagnés dans l'année calendrier en cours multiplié par huit virgule cinq (8,5);</p> <p>d) Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour accorder des heures de remplacement au moment choisi par l'employé-e si celui-ci donne un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures;</p> <p>e) Au 31 décembre, le solde des heures de congé en remplacement est remboursé à l'employé-e au taux d'un virgule cinq (1,5) multiplié par le taux de rémunération horaire à tarif normal du poste d'attache de l'employé-e en vigueur le 31 décembre;</p> <p>(f) Toute heure de remplacement non acquise utilisée ou payée en vertu des dispositions du présent paragraphe fera l'objet d'un recouvrement.</p> <p>Échange de quarts Lorsque des employé-e-s échangent leurs quarts, si la présente convention collective le permet, l'Employeur verse la rémunération comme s'il n'y avait pas eu d'échange.</p> <p>Pause Les employé-e-s qui travaillent selon des horaires de quarts modifiés se voient accorder, en plus de la pause prévue au paragraphe 21.07, une pause additionnelle d'une période de 15 minutes par période de travail de quatre (4) heures additionnelle au-delà de huit (8) heures.</p>	<p><i>Article biffé</i></p> <p>Pause-repas Les employé-e-s qui travaillent selon des horaires de quarts modifiés se voient accorder, en plus de la pause prévue au paragraphe 21.07, une pause-repas additionnelle d'une période de 15 minutes par période de travail de quatre (4) heures additionnelle au-delà de huit (8) heures, jusqu'à un maximum de seize (16) heures de travail continu. Lorsqu'un employé-e travaille seize (16) heures, il ou elle a droit à une pause-repas additionnelle de trente (30) minutes.</p>
Article 35 : EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL	
<p>À compter du 1^{er} janvier 2014, toutes les références et les droits en lien avec les jours fériés désignés payés ne s'appliqueront plus aux employé-e-s qui travaillent par quarts conformément au paragraphe 21.02 de cette</p>	<p><i>Référence biffée</i></p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>convention.</p> <p>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.</p> <p>35.07 Lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 26.01 de la présente convention, il est rémunéré à une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail journalières normalement prévues à l'horaire tel qu'indiqué dans la présente convention, et à tarif double (2) par la suite.</p> <p>35.08 L'employé-e à temps partiel qui rentre au travail, selon les instructions, un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 26.01 de la présente convention est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 35.07, ou il touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales, selon le montant le plus élevé.</p> <p>Congés annuels</p> <p>35.14 L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congés annuels pour chaque mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service dans le paragraphe 29.02 de la présente convention, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :</p> <p>a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix (10) heures par mois, zéro virgule deux cinq zéro (0,250) multiplié par le nombre d'heures que</p>	<p>35.06 L'employé-e à temps partiel a droit aux dispositions de l'article 26 dans la même proportion qui existe entre ses heures de travail hebdomadaires normales et les heures de travail hebdomadaires normales des employé-es à temps plein.</p> <p><i>Article biffé</i></p> <p><i>Article biffé</i></p> <p>Congés annuels</p> <p>35.14 L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congés annuels pour chaque mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service dans le paragraphe 29.02 de la présente convention, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :</p> <p>a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix (10) heures par mois, zéro virgule deux cinq zéro (0,250) multiplié par le nombre d'heures que</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;</p> <p>b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule trois trois quatre (13,334) heures par mois, zéro virgule trois trois trois (0,333) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;</p> <p>c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule six six sept (14,667) heures par mois, zéro virgule trois six sept (0,367) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;</p> <p>d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule trois trois quatre (15,334) heures par mois, zéro virgule trois huit trois (0,383) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;</p> <p>e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule six six sept (16,667) heures par mois, zéro virgule quatre un sept (0,417) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;</p> <p>f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule six six sept (18,667) heures par mois, ,46667 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;</p> <p>g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à vingt (20) heures par mois, zéro virgule cinq zéro zéro (0,500) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e, par mois;</p>	<p>compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;</p> <p>b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule trois trois quatre (13,334) heures par mois, zéro virgule trois trois trois (0,333) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;</p> <p>c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule six six sept (16,667) heures par mois, zéro virgule quatre un sept (0,417) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;</p> <p>d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à vingt (20) heures par mois, zéro virgule cinq zéro zéro (0,500) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e, par mois;</p>
Article 43: INDEMNITÉS ET PRIMES	
<p>43.01: Indemnité aux utilisateurs de chiens</p> <p>a) Lorsqu'un-e employé-e est tenu d'utiliser un chien dressé pour surveiller les détenus ou un chien détecteur, et le fait durant un quart, il touche quatre dollars (4 \$). pour chaque période</p>	<p>43.01: Indemnité aux utilisateurs de chiens</p> <p>a) Lorsqu'un-e employé-e est tenu d'utiliser un chien dressé et le fait durant un quart, il recevra une indemnité de deux dollars cinquante cents (2,50 \$) de l'heure pour chaque heure ou partie d'heure travaillée,</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>pendant laquelle il utilise le chien pendant un minimum d'une (1) heure au cours des quatre (4) premières heures qui suivent immédiatement le début de son quart. Le même montant est payé selon les mêmes modalités pour toute période ultérieure de quatre (4) heures. (...)</p> <p>43.02: Indemnité de responsabilité 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 trois dollars (3 \$) pour chaque période de quatre (4) heures de travail comprises dans un poste de travail. Nota : Lorsqu'un congé payé est accordé à un-e employé-e qui reçoit une indemnité pour attributions spéciales ou supplémentaires, cet employé-e a le droit, pendant ce congé, de toucher l'indemnité, si les attributions spéciales ou supplémentaires pour lesquelles il touche l'indemnité lui ont été confiées de façon continue ou pour une période de deux (2) mois ou plus antérieurement au congé.</p> <p>43.03: Indemnité d'habillement Les employé-e-s Agents correctionnels I (CX-1) et Agents correctionnels II (CX-2), incluant les employées enceintes, qui ne sont pas tenus de porter régulièrement un uniforme au cours de l'exercice de leurs fonctions d'agent correctionnel 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</p>	<p>incluant les heures supplémentaires. (...)</p> <p>43.02: Indemnité de responsabilité Lorsque, dans un établissement à sécurité minimum, le directeur ou les autres membres du personnel supérieur ne sont pas de service un agent des services correctionnels de niveau CX-2 recevra la paie intérimaire de gestionnaire correctionnel.</p> <p>43.03: Indemnité d'habillement Les employé-e-s Agents correctionnels I (CX-1) et Agents correctionnels II (CX-2), incluant les employées enceintes, qui ne sont pas tenus de porter régulièrement un uniforme au cours de l'exercice de leurs fonctions reçoivent une indemnité d'habillement annuelle de huit cents dollars (800 \$). 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</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>financier est de six cents dollars (600 \$). (...)</p> <p>43.04 Comité d'uniforme</p> <p>a) L'Employeur et le Syndicat maintiennent un comité national relativement aux uniformes, aux chaussures et à la ceinture d'utilité. Est exclu l'équipement de sécurité.</p> <p>b) Ce comité est composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur.</p> <p>c) Ce comité se réunit deux (2) fois par année pour un maximum de deux (2) jours chaque fois.</p> <p>d) Le mandat de ce comité est, entre autres :</p> <p>(i) de consulter, de discuter et de recommander des besoins des agents correctionnels relativement à l'uniforme, aux chaussures et à la ceinture d'utilité en tenant compte des besoins propres aux agentes correctionnelles.</p> <p>(ii) de recevoir les plaintes et de faire toutes les recommandations qu'il juge à propos au Comité national de direction du Service correctionnel du Canada (SCC).</p> <p>(iii) de recommander des indemnités nécessaires et suffisantes pour l'entretien et le remplacement des éléments prévus au sous-alinéa (i).</p> <p>43.05: Indemnités pour formateur Lorsqu'un-e employé-e accepte d'agir à titre 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.</p> <p>43.06: 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</p>	<p>de huit cents dollars (800 \$). (...)</p> <p><i>Article déplacé à l'article 19</i></p> <p>43.05: Indemnités pour formateur Lorsqu'un-e employé-e accepte d'agir à titre de formateur, il ou elle reçoit une indemnité de deux dollars et soixante-quinze cents (2,75 \$) de l'heure pour chaque heure ou partie d'heure travaillée, incluant les heures supplémentaires.</p> <p>43.06: Indemnités pour les employé-e-s qui acceptent d'être membres de l'équipe d'urgence ou d'incendie, et négociateurs L'employé-e qui est membre de l'équipe d'urgence et/ou membre de l'équipe d'incendie et/ou négociateur reçoit d'une</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>l'heure ou partie d'heure, 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 à l'employé-e membre de l'équipe d'urgence.</p> <p>43.07: Indemnité d'agent correctionnel L'Employeur offrira une indemnité aux titulaires des postes classifiés CX qui exercent les fonctions du groupe Services correctionnels à partir du 1 juin 2013. (...) b) La valeur de l'indemnité d'agent correctionnel est de mille sept cent cinquante dollars (1 750 \$) par année. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e. L'employé-e a le droit de recevoir cette indemnité pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de quatre-vingt (80) heures de rémunération dans un poste auquel s'applique cette indemnité.</p> <p>c) L'employé-e a le droit de recevoir l'indemnité d'agent correctionnel : (i) pendant toute la période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs; ou (ii) pendant la période entière de congé payé lorsque l'employé-e bénéficie d'un congé pour accident de travail.</p> <p>d) L'indemnité ne fait pas partie du traitement des CX, sauf pour le calcul des indemnités de maternité et parentale.</p>	<p>prime de deux dollars et soixante-quinze cents (2,75 \$) 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 et/ou membre de l'équipe d'incendie et/ou négociateur. Cette prime s'applique également durant les périodes de formation données aux membres de l'équipe d'urgence, membre de l'équipe d'incendie ou négociateur.</p> <p>43.07: Indemnité d'agent correctionnel L'Employeur offrira une indemnité aux titulaires des postes classifiés CX qui exercent les fonctions du groupe Services correctionnels. (...) b) La valeur de l'indemnité d'agent correctionnel est de mille sept cent cinquante dollars (1 750 \$) par année pour les trois premières années de service en tant qu'agent-e correctionnel-le, après quoi elle est de trois mille cinq cent dollars (3 500 \$) par année. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e.—Les employé—es en congé avec ou sans solde pour les affaires du syndicat reçoivent l'indemnité d'agent-e correctionnel-le.</p> <p>c) L'employé-e a le droit de recevoir l'indemnité d'agent correctionnel pendant la période entière de congé payé lorsqu'il ou elle bénéficie d'un congé pour accident de travail.</p> <p>d) L'indemnité fait partie du traitement des CX pour le calcul des indemnités de maternité et parentale et pour les fins du régime de retraite.</p> <p>43.08: Indemnité de rétention et de recrutement Un employé-e travaillant à l'établissement Grande Cache ou Port-Cartier reçoit une</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
	indemnité de rétention et de recrutement de deux mille quatre cents dollars (2 400 \$) par année. Dans le cas d'un employé-e avec une famille, cette indemnité est de trois mille sept cents dollars (3 700 \$) par année. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e.
Article 45: RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉ À LA MATERNITÉ	
45.08 Une employée qui revient au travail à la fin de son congé de maternité ou de son congé parental peut demander de bénéficier d'une semaine de travail réduite se terminant au plus tard douze (12) mois après la fin de la période de congé de maternité ou de congé parental sans solde prévu aux paragraphes 30.03 et 30.06. (...)	45.08 Une employée qui revient au travail à la fin de son congé de maternité ou de son congé parental peut demander de bénéficier d'une semaine de travail réduite. (...)
Article 49: ADMINISTRATION DE LA PAIE	
49.07 Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant au moins huit (8) heures de travail, il touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau supérieur.	49.07 Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant au moins une (1) heure de travail, il touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau supérieur. 49.09 Toute rémunération supplémentaire est versée sur la même base que la paie régulière de l'employé-e.
Article 51: DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	
51.01 La présente convention collective expire le 31 mai 2014.	51.01 La présente convention collective expire le 31 mai 2017.
ANNEXE "A" - TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	
	2014 : 2,6 % 2015 : 2,7 % 2016 : 2,8 %

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
ANNEXE “B” – RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	
<p>Définitions (...) Garantie d’une offre d’emploi raisonnable (<i>guarantee of a reasonable job offer</i>) - Garantie d’une offre d’emploi d’une période indéterminée dans la fonction publique faite par l’administrateur général à un-e employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l’administrateur général garantira une offre d’emploi raisonnable à un-e employé-e touché pour lequel il sait qu’il existe ou qu’il peut prévoir une disponibilité d’emploi dans la fonction publique. L’employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI de la présente annexe.</p> <p>6.3 Options 6.3.1 (...) c) Une indemnité d’études, qui correspond à la MST (voir l’option b) ci-dessus) plus un montant n’excédant pas sept mille dollars (7 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d’un établissement d’enseignement et des frais de livres et d’équipement requis, appuyés par un reçu. L’employé-e qui retient cette option : (...)</p>	<p>Définitions (...) Garantie d’une offre d’emploi raisonnable (<i>guarantee of a reasonable job offer</i>) - Garantie d’une offre d’emploi d’une période indéterminée dans la fonction publique faite par l’administrateur général à un-e employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l’administrateur général garantira une offre d’emploi raisonnable à un-e employé-e touché pour lequel il sait qu’il existe ou qu’il peut prévoir une disponibilité d’emploi dans la fonction publique. L’employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie se verra offrir le choix des options offertes à la partie VI de la présente annexe.</p> <p>6.3 Options 6.3.1 (...) c) Une indemnité d’études, qui correspond à la MST (voir l’option b) ci-dessus) plus un montant n’excédant pas onze mille dollars (11 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d’un établissement d’enseignement et des frais de livres et d’équipement requis, appuyés par un reçu. L’employé-e qui retient cette option : (...)</p>
ANNEXE “C” – INDEMNITÉ DE REPAS PENDANT LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	
<p>À compter du 1^{er} janvier 2014, toutes les références et les droits en lien avec les jours fériés désignés payés ne s’appliqueront plus aux employé-e-s qui travaillent par quarts conformément au paragraphe 21.02 de cette convention.</p> <p>(...) 5. Lorsque l’employé-e doit effectuer des heures supplémentaires un jour de repos ou dans le cas d’un-e travailleur-se de jour travaille un jour férié désigné payé, les</p>	<p><i>Référence enlevée</i></p> <p>(...) 5. Lorsque l’employé-e effectue des heures supplémentaires un jour de repos, les dispositions du paragraphe 21.15 et de l’accord énoncé dans la présente annexe</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>dispositions du paragraphe 21.15 et de l'accord énoncé dans la présente lettre ne s'appliquent qu'en ce qui a trait aux heures supplémentaires effectuées sans préavis en sus des heures supplémentaires prévues pour ce jour-là. (...)</p>	<p>s'appliquent. (...)</p>
ANNEXE "D" – ESCORTER DES DÉTENUS	
<p>L'Employeur convient des dispositions suivantes pendant la durée de la convention collective des agents correctionnels: (...)</p> <p>2. Lorsqu'un agent est tenu d'escorter un détenu à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation, il est rémunéré comme suit : (...)</p> <p>b) s'il est tenu d'escorter des détenus en dehors de ses heures normales de travail, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicables; (...)</p> <p>d) les travailleurs de jour un jour de fête légale et tous les employé-e-s un jour de repos sont rémunérés au taux des heures supplémentaires applicables pour les</p>	<p>L'Employeur accorde à l'agent-e correctionnel-le une période de trente (30) minutes payée, soit à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent, pour prendre une pause-repas au cours de chaque période complète de huit (8) heures.</p> <p>Nonobstant le paragraphe a) ci-dessus mentionné, lorsque l'employé-e travaille des heures supplémentaires, les dispositions des paragraphes 21.15 a), b), d) et de l'article 34 en ce qui a trait aux indemnités de pauses-repas s'appliquent et l'employé-e reçoit une indemnité de vingt-cinq dollars (25 \$) pour chaque indemnité de pause-repas.</p> <p>Lorsque l'Employeur ne peut pas accorder à l'employé-e une pause-repas à ou adjacente à son lieu de travail, ce dernier touche, en remplacement, une demi-heure (½) de rémunération supplémentaire à tarif et trois quarts (1 ¾) pour chaque indemnité de repas. (...)</p> <p>2. Lorsqu'un-e agent-e est tenu d'escorter un détenu, il ou elle est rémunéré comme suit : (...)</p> <p>b) s'il ou elle est tenu d'escorter des détenus-en heures supplémentaires, il est rémunéré au taux horaire de temps et trois-quarts (1 ¾); (...)</p> <p>d) un jour de repos, un-e agent-e est rémunéré au taux des heures supplémentaires de temps et trois-quarts (1 ¾), mais le montant payé ne doit en</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>heures effectivement effectuées le montant payé ne devant en aucun cas être inférieur à l'équivalent de huit (8) heures au taux des heures normales;</p> <p>(...)</p> <p>3. Lorsque l'agent est tenu d'escorter un détenu à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation, il est assujéti aux conditions de voyage suivantes :</p> <p>(...)</p> <p>b) s'il est tenu d'escorter un détenu pendant un voyage d'une durée minimale de neuf (9) heures, il bénéficie d'une période d'arrêt pour la nuit lorsqu'on prévoit qu'il s'écoulera plus de douze (12) heures entre l'heure de départ de l'établissement et l'heure de retour;</p> <p>c) lorsqu'on prévoit qu'il peut devoir conduire plus de quatre-vingts (80) kilomètres [cinquante (50) milles] un jour quelconque, en sus du nombre de kilomètres normalement établi par l'Employeur, il bénéficie d'un arrêt pour la nuit.</p>	<p>aucun cas être inférieur à l'équivalent de huit (8) heures au taux des heures normales;</p> <p>(...)</p> <p>3. Lorsque les agent-es sont tenus d'escorter un détenu à l'extérieur de la région de leur lieu d'affectation, ils sont assujettis aux conditions de voyage suivantes :</p> <p>(...)</p> <p>b) s'il ou elle est tenu d'escorter un détenu pendant un voyage d'une durée minimale de neuf (9) heures, il ou elle bénéficie d'une période d'arrêt pour la nuit lorsqu'on prévoit qu'il s'écoulera plus de douze (12) heures entre l'heure de départ de l'établissement et l'heure de retour. Lors de ces situations, la Directive sur les voyages du Conseil national mixte s'applique;</p> <p>c) par mesure de sécurité, lorsqu'on prévoit qu'il ou elle peut devoir conduire plus de cinq cents (500) kilomètres un jour quelconque, il bénéficie d'un arrêt pour la nuit.</p> <p>Si un-e agent-e a travaillé pour une période dépassant une (1) heure avant qu'il ou elle ne soit tenu d'escorter un détenu, la distance est réduite de trente-cinq (35) kilomètres pour chaque heure travaillée avant qu'il ou elle doive conduire.</p> <p>d) Dans tous les cas où il y a plus d'un-e (1) agent-e effectuant l'escorte, les agent-es bénéficient d'une période d'arrêt pour la nuit pour une journée où la distance parcourue est de plus de huit cent cinquante (850) kilomètres.</p> <p>Si les agent-es ont travaillé pour une période dépassant une (1) heure avant qu'ils ou elles ne soient tenus d'escorter un détenu, la distance est réduite de trente-cinq (35) kilomètres pour chaque heure travaillée avant qu'ils ou elles</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
	doivent conduire.
ANNEXE “E” – ENTENTE SUR À L’EXCLUSION DES POSTES DE NIVEAU CX-4	
<p>Le Service correctionnel du Canada et Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO-SACC-CSN) conviennent de ce qui suit :</p> <p>Pour la durée de la présente convention collective, il y aura une dérogation générale à l’effet d’exclure tout poste dont la classification est CX-3 ou CX-4 faisant partie de l’unité de négociation décrite comme étant « tous les fonctionnaires de l’Employeur compris dans le groupe Services correctionnels, tel que défini dans la Partie 1 de la Gazette du Canada du 27 mars 1999. »</p>	<p>Le Service correctionnel du Canada et Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO-SACC-CSN) conviennent de ce qui suit :</p> <p>Pour la durée de la présente convention collective, il y aura une dérogation générale à l’effet d’exclure tout poste dont la classification est CX-4 faisant partie de l’unité de négociation décrite comme étant « tous les fonctionnaires de l’Employeur compris dans le groupe Services correctionnels, tel que défini dans la Partie 1 de la Gazette du Canada du 27 mars 1999. »</p>
ANNEXE “J”- LETTRE À KEVIN GRABOWSKY RE: ARTICLE 17	
<p>(...)</p> <p>Il est convenu que cette disposition vise à fournir à l’employé-e qui a fait l’objet d’une enquête disciplinaire, l’accès à l’information / document(s) ayant servi au cours de ladite enquête conformément à la <i>Loi sur l’accès à l’information</i> et la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i>, sans que l’employé-e doive en faire la demande en vertu de la <i>Loi sur l’accès à l’information</i>. L’accès prévu au paragraphe 17.07 devrait s’effectuer promptement dans le contexte de l’audition disciplinaire.</p>	<p>(...)</p> <p>Il est convenu que cette disposition vise à fournir à l’employé-e qui a fait l’objet d’une enquête disciplinaire, l’accès à l’information / document(s) ayant servi au cours de ladite enquête conformément à la <i>Loi sur l’accès à l’information</i> et la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i>, sans que l’employé-e doive en faire la demande en vertu de la <i>Loi sur l’accès à l’information</i>. L’accès prévu au paragraphe 17.07 devrait s’effectuer promptement dans le contexte de l’enquête administrative, l’audition ou l’enquête.</p>
ANNEXE “K”- ÉTABLISSEMENT EFFICACE DES HORAIRES	
<p>A) HORAIRES DE QUARTS DE HUIT VIRGULE CINQ (8,5) HEURES (PARAGRAPHE 21.02)</p> <p>(...)</p> <p>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</p>	<p>A) HORAIRES DE QUARTS DE HUIT VIRGULE CINQ (8,5) HEURES (PARAGRAPHE 21.02)</p> <p>(...)</p> <p>Lorsqu’une ligne dans l’horaire de travail est vacante, cette ligne doit être assignée à l’employé-e comptant le plus d’années de service comme agent-e correctionnel-le, parmi les employé-es ayant démontré un intérêt et qui répondent aux exigences du poste. Tous les autres critères du processus d’affectation des employé-e-s à des horaires de quarts de travail de huit virgule cinq (8,5) heures doivent être établis d’un</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>exigences établies, celui qui a accumulé le plus grand nombre d'années de service à titre d'agent correctionnel.</p> <p>B) HORAIRE DE QUARTS DE TRAVAIL MODIFIÉ (Article 34) (...) 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. (...)</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>commun accord au niveau du comité local patronal/syndical.</p> <p>B) HORAIRE DE QUARTS DE TRAVAIL MODIFIÉ (Article 34) (...) Pour maximiser l'utilisation des postes de remplacement, les chevauchements dans les horaires de quarts de travail sont d'une durée maximale de quatre (4) heures. 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. (...)</p> <p>Lorsqu'une ligne dans l'horaire de travail est vacante, cette ligne doit être assignée à l'employé-e comptant le plus d'années de service comme agent-e correctionnel-le, parmi les employé-es ayant démontré un intérêt et qui répondent aux exigences du poste. Tous les autres critères du processus d'affectation des employé-e-s à un horaire de quarts de travail modifié doivent être établis d'un commun accord au niveau du comité local patronal/syndical.</p> <p>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. Toutefois, les heures de début et de fin de quarts de travail sont déterminées au niveau local. 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</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
	soient apportées.

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
I-B - CONGÉ ANNUEL PAYÉ	
<p>4. (...) d) dans tous les cas où les calculs pour 4. a), 4. b) et 4. c), produisent des fractions, le résultat sera arrondi au chiffre entier immédiatement inférieur. Cependant, cette méthode de calcul ne peut avoir pour effet d'empêcher au moins une personne de chaque niveau de classification d'être en vacances. (...)</p>	<p>4. (...) 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 supérieur. Cependant, cette méthode de calcul ne peut avoir pour effet d'empêcher au moins une personne de chaque niveau de classification d'être en vacances. (...)</p>
I-E - CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU ET CONGÉ AUTOFINANCÉ	
	<p>À la demande de l'employé, le SCC accorde un congé avec étalement du revenu ou un congé autofinancé, conformément aux politiques et directives du Conseil du Trésor, à au moins un-e (1) agent-e correctionnel-le par établissement en tout temps.</p>
II-A - REPRÉSENTANT-ES DES EMPLOYÉ-ES	
<p>(...) À la demande de la section locale, 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. Ces ententes particulières correspondront à la durée du mandat du ou de la président-e et seront en vigueur tant et aussi longtemps que ce dernier ou cette dernière demeure en poste. Lesdites ententes peuvent être annulées à tout moment par accord mutuel du ou de la directeur ou directrice et du syndicat.</p>	<p>(...) 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. Ces ententes particulières correspondront à la durée du mandat du représentant-e syndical-e et seront en vigueur tant et aussi longtemps que ce dernier ou cette dernière demeure en poste. Lesdites ententes peuvent être annulées à tout moment par accord mutuel du ou de la directeur ou directrice et du syndicat.</p>
II-G - ESCORTER LES DÉTENU-ES	
<p>Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants pour les détenus de sexe masculin à sécurité maximale, et moyenne :</p> <p>1. Toutes les escortes de sécurité à l'extérieur d'un établissement doivent être faites par au moins deux (2) agent-es correctionnel-les armé-es. 2. La politique du SCC sur les escortes de</p>	<p>Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants pour toutes les escortes des établissements pour hommes à sécurité maximale, moyenne et multi-niveaux :</p> <p>1. Toutes les escortes à l'extérieur d'un établissement doivent être faites par au moins deux (2) agent-es correctionnel-les armé-es. 2. La politique du SCC sur les escortes régît</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>sécurité régit toutes les situations où une arme à feu est remise à un agent-e correctionnel-le chargé-e d'escorter un détenu. (...)</p>	<p>toutes les situations où une arme à feu est remise à un agent-e correctionnel-le chargé-e d'escorter un détenu. (...)</p>
III-A - MESURES DISCIPLINAIRES	
<p>Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :</p> <p>1. Une fois que la direction du SCC a décidé que la sanction pécuniaire constitue la meilleure mesure disciplinaire possible dans le cas d'une situation d'inconduite de la part d'un employé-e, les points suivants s'appliquent :</p> <p>a) pour une première infraction, un montant de deux cent cinquante dollars (250 \$) pour un-e agent-e correctionnel-le I et deux cent soixante-dix dollars (270 \$) pour un-e agent-e correctionnel-le II, ce qui représente une (1) journée de salaire.</p> <p>2. Si la direction du SCC décide d'imposer une sanction pécuniaire comme mesure corrective pour des infractions (inconduites) subséquentes, il peut imposer les sanctions pécuniaires plus élevées suivantes :</p> <p>a) pour une deuxième infraction, un montant de cinq cent dollars (500 \$) pour un-e agent-e correctionnel-le I et de cinq cent quarante dollars (540 \$) pour un-e agent-e correctionnel-le II, ce qui représente deux (2) journées de salaire,</p> <p>b) pour une troisième infraction, un montant de sept cent cinquante dollars (750 \$) pour un-e agent-e correctionnel-le I et de huit cent dix dollars (810 \$) pour un-e agent-e correctionnel-le II, ce qui représente trois (3) journées de salaire,</p> <p>c) pour une quatrième infraction, un montant de mille dollars (1 000 \$) pour un-e agent-e correctionnel-le I et de mille quatre-vingt dollars (1 080 \$) pour un-e agent-e correctionnel-le II, ce qui représente quatre (4) journées de salaire.</p> <p>3. En cas d'inconduite grave en tout temps,</p>	<p>Le SCC n'imposera pas de sanctions pécuniaires comme mesure disciplinaire.</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
<p>si le SCC décide que la sanction la plus appropriée pour une infraction disciplinaire est une sanction pécuniaire, il peut imposer une amende maximale de mille dollars (1 000 \$) à un-e agent-e correctionnel-le I et de mille quatre-vingt dollars (1 080 \$) pour un-e agent-e correctionnel-le II, ce qui représente quatre (4) journées de travail. Dans ce cas précis, l'échelle graduée des sanctions pécuniaires ne s'applique pas.</p> <p>4. Par ailleurs, le recours aux sanctions pécuniaires comme mesures disciplinaires doit se faire en conformité avec l'article 17.09 de la convention collective et avec les Lignes directrices du Conseil du Trésor concernant la discipline.</p>	
III-B - PROCESSUS DE DOTATION	
<p>Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :</p> <p>Pour des fins de dotation en personnel, y compris les concours 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.</p>	<p>Aux fins de l'application de cet article, le SCC respectera les critères suivants :</p> <p>Pour des fins de dotation en personnel, y compris les concours de recrutement, un document ou une déclaration écrite lié à la discipline ou à l'assiduité ne sera pas utilisé comme motif unique pour justifier une mesure de dotation.</p>
III-C - SUSPENSION DURANT L'ENQUÊTE	
<p>(...)</p> <p>2. Dans les cas où le ou la gestionnaire au niveau local est satisfait-e que le maintien de la présence de l'employé-e sur les lieux du travail pose un risque grave et immédiat envers le personnel, les détenues, le public ou la réputation du SCC, l'employé-e peut être suspendu-e sans traitement jusqu'à ce que l'enquête soit terminée et qu'une décision ait été rendue à son sujet.</p> <p>(...)</p>	<p>(...)</p> <p>2. Dans les cas où le ou la gestionnaire au niveau local est satisfait-e que le maintien de la présence de l'employé-e sur les lieux du travail pose un risque grave et immédiat envers le personnel, les détenues, le public ou la réputation du SCC, l'employé-e peut être suspendu-e avec traitement jusqu'à ce que l'enquête soit terminée et qu'une décision ait été rendue à son sujet.</p> <p>(...)</p>
IV-F - PROGRAMME DE GARDERIE EN MILIEU DE TRAVAIL	
	<p>Six mois après la signature de la convention collective, un comité mixte sera formé pour évaluer la possibilité de mettre en place un programme de garderie en milieu de travail qui serait adapté à la réalité des agent-es</p>

Projet de négociation 2014 – Entente globale

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSÉ
	correctionnel-les. Deux personnes désignées par le syndicat siégeront à ce comité mixte. Les employé-es qui participent à ces rencontres sont considérées comme étant présent-es au travail.

Annexe 1

Proposition d'accumulation des crédits de congé

Pour des journées de huit (8) heures

0 à 5 années de service : 15 jours

6 à 11 années de service : 20 jours

12 à 17 années de service : 25 jours

18 années de services et plus : 30 jours