



NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR 2018

Services de l'exploitation (SV)

Revendications syndicales

Le 29 mai 2018

Préambule

Les employées et employés visés par la présente convention sont fiers de travailler pour la population du Canada. C'est pourquoi le syndicat présente ces revendications et se réserve le droit d'en présenter d'autres pour le maintien et l'amélioration de la qualité et du niveau des services publics offerts aux Canadiens et Canadiennes.

Le présent document expose les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) en vue de la présente ronde de négociation pour le groupe des Services de l'exploitation (SV). Ces revendications sont présentées sans préjudice des modifications ou ajouts qui pourraient être proposés ultérieurement, et sous réserve d'erreurs ou d'omissions.

L'AFPC se réserve le droit de présenter, de modifier et de retirer ses revendications à tout moment durant les négociations, de soumettre des contre-propositions aux offres de l'employeur et de présenter de nouvelles revendications découlant des discussions à la table de négociation ou de nouveaux renseignements obtenus durant les négociations.

~~Le texte barré~~ indique une suppression dans le libellé. Le texte **en gras** indique un nouveau libellé ou une modification de forme. Les termes **À DÉTERMINER** indiquent que le syndicat se réserve également le droit de formuler des revendications à une date ultérieure et de présenter une proposition salariale globale lorsqu'il le jugera approprié au cours de la négociation.

Notamment, l'Alliance de la Fonction publique du Canada se réserve le droit de présenter une revendication salariale globale lorsqu'elle le juge approprié durant les négociations.

Si ni l'une ni l'autre des parties ne présente une proposition concernant une clause ou un article particulier, cette clause ou cet article est renouvelé.

Enfin, l'AFPC demande à l'employeur de lui communiquer toutes modifications proposées à l'organisation ou aux lieux de travail qui peuvent avoir une incidence sur la présente ronde de négociation. Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications supplémentaires après avoir reçu ces renseignements.

Le syndicat ne négociera pas à la baisse.

ENJEUX COMMUNS

À DÉTERMINER – Les propositions aux articles suivants seront négociées à la table des enjeux communs :

- Articles 9, 11 et 14 – utilisation des locaux de l'employeur, information, et congé payé ou non payé pour les affaires de l'alliance
- Article 17 – harcèlement sexuel
- Article 19 et Appendice P – congé de maladie payé et le soutien au mieux-être des employés
- Article 20 – congé annuel payé
- Article 21 – jours fériés désignés payés
- Articles 22.03, 22.04, 22.06, 22.07 et 22.09 – congé de maternité non payé, indemnité de maternité, congé parental non payé, indemnité parentale et congé non payé pour s'occuper de la (congé de compassion)
- Article 24 – changements technologiques
- Article 26 – administration de la paie et divers autres enjeux reliés au système Phénix
- Appendice B – réaménagement des effectifs
- Appendice K – mise en œuvre de la convention collective
- Appendice M – services de garde d'enfants
- Appendice O – santé mentale en milieu de travail
- Nouveau – sous-traitance
- Nouveau – employé-e-s nommés pour une période déterminée
- Nouvel article – congé pour victimes de violence conjugale
- Nouvel article – questions liées à l'intégration des membres civils de la GRC dans la fonction publique
- Nouvel article – fonds de justice sociale

Le syndicat se réserve également le droit de déposer des propositions au sujet du Programme d'apprentissage mixte et de l'insertion des articles négociés à la table du groupe PA.

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

« **famille** » (*family*) se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (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 ou l'enfant nourricier de l'employé-e, le petit fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, **la belle-sœur, le beau-frère**, les grands-parents de l'employé-e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence; **ou de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec l'employé ou une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.**

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

La semaine de travail est de 37,5 heures, sans réduction du salaire annuel, des crédits de congé et des avantages sociaux.

L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.

NOUVEAU

25.XX L'employeur ne peut convertir les travailleurs et travailleuses de jour en travailleurs et travailleuses par poste, et vice versa, sans avoir obtenu le consentement du syndicat.

ARTICLE 27

PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

Dispositions exclues

~~Les groupes LI, FR et SC sont exclus de l'application du présent article.~~

Le paragraphe 27.01, Prime de poste, ne s'applique pas aux employés dont le travail n'est pas considéré comme étant du travail par postes et qui sont visés par le paragraphe 25.02; l'article 28 ou les paragraphes 2.02 et 2.03 de l'appendice « B »; les paragraphes 2.01 et 2.02 de l'appendice « C »; les paragraphes 2.03 et 2.04 de l'appendice « D »; les paragraphes 2.01 et 2.02 de l'appendice « E »; et le paragraphe 1.01 de l'appendice « H ».

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de ~~deux dollars (2 \$)~~ **trois dollars (3,00 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. ~~La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.~~

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de cinq (5) dollars l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 0 h et 8 h.

27.02 Prime de fin de semaine

- a. L'employé-e qui travail pendant la fin de semaine reçoit une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2 \$)~~ **trois dollars (3,00 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi ou le dimanche.
- b. Les dispositions à alinéa a) ne s'appliquent pas à l'employé-e dont les heures de travail sont normalement cédulées du lundi au vendredi.

ARTICLE 29 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Rémunération des heures supplémentaires

29.02 Quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur, l'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires **au tarif double** pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaires qu'il ou elle accomplit.

L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.

~~29.06~~ Rémunération des heures supplémentaires

~~Sous réserve du paragraphe 29.02, l'employé-e est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer.~~

~~29.07~~ Sous réserve du paragraphe 29.06, l'employé-e est rémunéré au tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer,

~~a.~~ durant un jour de travail à l'horaire ou un premier (1^{er}) jour de repos, après une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'appendice particulier au groupe visé;

~~et~~

~~b.~~ durant son deuxième (2^e) jour de repos ou un jour de repos ultérieur, à condition que les jours de repos en question soient consécutifs, même s'ils sont séparés par un jour férié payé;

~~et~~

~~c.~~ lorsqu'un-e employé-e a droit au tarif double (2) mentionné aux alinéas a) ou b) ci-dessus et a effectué une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'appendice particulier au groupe visé, l'employé-e continue d'être rémunéré-e au tarif double (2) pour toutes ses heures de travail jusqu'à ce qu'on lui accorde une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives.

29.09 Indemnité de repas pour les heures supplémentaires

a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus,

- i. juste avant les heures de travail prévues à son horaire et à qui on n'a pas donné de préavis avant la fin de sa dernière période de travail,
- ou
- ii. juste après les heures de travail prévues à son horaire, reçoit un remboursement de ~~dix dollars (10 \$)~~ **vingt dollars (20 \$)** pour un (1) repas, sauf si le repas est fourni gratuitement ou si l'employé-e est rémunéré autrement. Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- b. L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de ~~dix dollars (10 \$)~~ **vingt dollars (20 \$)** pour un (1) repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement ou que l'employé-e est rémunéré autrement. Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- c. Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

ARTICLE 31 DISPONIBILITÉ

Exclusions

~~Les groupes FR, LI ou SC sont exclus de l'application du présent article.~~

31.01 Lorsque l'Employeur exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors service, cet employé-e a droit à une indemnité de disponibilité au tarif équivalant à **une (1) heure** ~~une demi-heure (1/2)~~ de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.

ARTICLE 34 TEMPS DE DÉPLACEMENT

34.04 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 34.05 et 34.06. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, ~~à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.~~

34.06 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes ~~34.04 et 34.05~~ :

- ~~a. un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage mais ne travaille pas, l'employé-e touche sa rémunération journalière normale~~
- ~~b. un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage et travaille, l'employé-e touche :
 - ~~i. sa rémunération journalière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,~~~~
- ~~et~~
- ~~ii. le tarif des heures supplémentaires applicable pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif normal;~~
- ~~c. un jour de repos ou un jour férié payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~

Lorsqu'un-e employé-e est tenu de voyager dans le cadre de son travail, le temps de déplacement est considéré du temps travaillé et est rémunéré de la façon suivante :

- a. durant une journée normale de travail, l'employé-e touche :
 - i. son salaire régulier pour la journée couvrant la période combinée de travail et de déplacement; et****

- ii. des heures supplémentaires au tarif applicable pour le temps de déplacement et/ou les heures travaillées en plus de ses heures normales de travail;**
- b. durant un jour de repos ou un jour férié payé, l'employé-e touche une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour toutes les heures de déplacement et/ou de travail.**

ARTICLE 40 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

40.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'Employeur ~~par l'Employeur~~ **par une commission des accidents de travail** lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e;

ou

- b) d'une maladie, **de traumatismes indirects ou de toute autre maladie, blessure** ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi;

si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

ARTICLE 47

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

47.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend : **le terme « famille » est défini dans l'article 2.**

- a. ~~du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);~~
- b. ~~des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux fils et belles filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, les enfants en tutelle de l'employé-e), le petit fils, la petite fille;~~
- c. ~~du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);~~
- d. ~~du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des grands-parents de l'employé-e;~~
- e. ~~de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence; ou~~
- f. ~~de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e.~~

47.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas :

- i. ~~37,5 75 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures;~~
- ii. ~~40 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures;~~
- iii. ~~42 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante-deux (42) heures;~~
- iv. ~~46,6 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante-six virgule six (46,6) heures.~~

**

47.03 Sous réserve du paragraphe 47.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille 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;
- b. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e-s et pour permettre à celui-ci ou celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à ~~une personne âgée~~ **membre** de sa famille;
- d. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
- e. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture ~~imprévisible~~ de l'école ou de la garderie;
- g. ~~vingt pour cent (20 %) des heures applicables précisées au paragraphe 47.02 peuvent être utilisées~~ pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- h. **pour visiter un membre malade de la famille en phase terminale.**

ARTICLE 50 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

50.XX Aux fins de l'application du présent paragraphe, le terme « famille » est défini dans l'article 2.

50.01 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- a. À la demande de l'employé, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- b. Quand l'employé demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,
 - i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès,et
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.
 - iii. L'employé(e) peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

50.02 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès ~~d'un beau frère ou d'une belle-sœur~~, **tante, oncle, nièce, neveu, cousin, cousine** et des grands-parents de l'époux **ou pour assister au service funéraire en qualité de premier répondant ou pour y assumer une fonction officielle dans le cas du décès d'une personne qui n'est pas énumérée dans le présent article ou qui ne correspond pas à la définition de membre de la famille à l'article 2.**

ARTICLE 56
CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

56.XX Congé avec étalement du revenu

- a) **La directive sur les congés avec étalement du revenu de l'Employeur, en vigueur le 21 juin 2018, fait partie intégrante de la convention collective.**
- b) **Une demande de congé avec étalement du revenu ne doit pas être refusée par l'Employeur sans motif raisonnable.**
- c) **Lorsque le nombre de demandes de congé avec étalement du revenu est trop élevé, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service.**

ARTICLE 68 CONGÉ COMPENSATOIRE

Exception : Le présent article ne s'applique pas au groupe SC.

68.01

- a. Les heures supplémentaires, le temps de déplacement rémunéré en heures supplémentaires, l'indemnité de disponibilité, l'indemnité de rappel au travail, l'indemnité de rentrée au travail, et du travail accompli un jour férié désigné, donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, sur la demande de l'employé-e ~~et avec l'approbation de l'Employeur~~, ces heures supplémentaires doivent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
Nonobstant le paragraphe précédent, pour les employé-e-s du groupe FR, les jours fériés désignés payés seront rémunérés selon la clause 6.01 de l'appendice « A ».
- b. Le congé compensatoire peut être attribué sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant.
- c. Sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, le congé compensatoire accumulé peut être payé en espèces, en tout ou en partie, une fois par année financière au taux de rémunération de l'employé-e à la date de la demande.
- d. Le congé compensatoire acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant, est payé en argent au taux de rémunération de l'employé-e le 30 septembre.

**NOUVEL ARTICLE
PROTECTION CONTRE LA SOUS-TRAITANCE**

À DÉTERMINER

NOUVEL ARTICLE CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE

NOUVEAU

XX.xx L'employeur accorde un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année, jusqu'à un maximum de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures à l'employé-e qui a l'âge et le nombre d'années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalités aux termes de la *Loi sur la pension dans la fonction publique*.

NOUVEL ARTICLE UNIFORMES

XX. 01 Lorsque l'Employeur exige un uniforme de travail, il s'engage à le fournir, à l'entretenir et à le nettoyer.

**NOUVEL ARTICLE
OBLIGATION D'ADAPTATION**

À DÉTERMINER

NOUVEL ARTICLE EMPLOI ÉTUDIANT

- XX.01** Aux fins du présent article, une « personne salariée étudiante » est celle qui est embauchée en vertu d'un programme d'emploi légitime pour les étudiantes et les étudiants. Les autres personnes salariées doivent être membres de l'unité de négociation.
- XX.02** Par « programme légitime » s'entend le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE), le Programme des adjoints de recherche et le Programme postsecondaire d'enseignement coopératif/d'internat.
- XX.03** Il est interdit de recourir aux personnes salariées étudiantes pour remplacer les membres de l'unité de négociation ou pour éviter de pourvoir aux postes de l'unité de négociation.
- XX.04** Les heures supplémentaires doivent être attribuées de façon équitable aux membres de l'unité de négociation, conformément à l'article 28, Heures supplémentaires. Si aucun d'entre eux n'accepte d'effectuer les heures supplémentaires, l'Employeur peut les offrir à des étudiantes et étudiants.
- XX.05** L'employeur doit s'assurer que les personnes salariées étudiantes obtiennent une formation et une supervision adéquates, qu'elles ne sont pas exposées à des conditions de travail dangereuses ou non sécuritaires et qu'elles sont protégées par la partie II du *Code canadien du travail*.
- XX.06** Les parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification de la convention pour discuter des conditions dans lesquelles les personnes salariées étudiantes qui exécutent actuellement le travail de l'unité de négociation peuvent continuer à exercer les fonctions qui leur sont attribuées. Les parties devront notamment s'entendre sur les taux de salaire des personnes salariées étudiantes.

APPENDICES TAUX DE RÉMUNÉRATION, INDEMNITÉS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Le syndicat réserve le droit de présenter une revendication salariale globale, notamment des modifications aux taux de rémunération, aux grilles salariales, aux indemnités de certains groupes et aux notes sur la rémunération.

Appendice « A » - Groupe FR : Pompiers
À DÉTERMINER

Appendice « B » - Groupe GL : Manœuvres et hommes de métier
À DÉTERMINER

Appendice « C » - Groupe GS : Services divers
À DÉTERMINER

Appendice « D » - Groupe HP : Chauffage, force motrice et opération de machines fixes
À DÉTERMINER

Appendice « E » - Groupe HS : Services hospitaliers
À DÉTERMINER

Appendice « F » - Groupe LI : Gardiens de phare
À DÉTERMINER

Appendice « G » - Groupe SC : Équipages de navires
À DÉTERMINER

Appendice « H » - Groupe PR(S) : Services d'imprimerie (surveillants)
À DÉTERMINER

**LETTRE D'ACCORD
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

La présente lettre a pour but de donner suite à l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance durant les négociations portant sur le renouvellement de la convention collective du groupe Services de l'exploitation.

Par conséquent, les parties conviennent d'effectuer une étude de comparabilité de la rémunération pendant la durée de la convention **pour toutes les classifications du groupe SV.**

Les parties conviennent aussi de se rencontrer dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la présente convention pour établir la portée et les paramètres de l'étude.

QUESTIONS D'ORDRE ADMINISTRATIF

ARTICLE 61 **INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE**

L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) remplace l'indemnité de facteur pénologique (IFP) **et l'indemnité pour la surveillance de délinquants (ISD)**. Les parties conviennent que ~~seuls les titulaires de postes jugés admissibles et/ou recevant l'IFP à la signature de la présente convention collective~~ **tous les employés de Service correctionnel qui sont en contact avec des détenus ou des délinquants** ont droit à l'IRC, selon les critères énumérés ci-dessous.

61.01 L'IRC est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel Canada. L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire **en reconnaissance de la gestion du risque inhérent à un emploi** ~~pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au Service correctionnel du Canada (c'est-à-dire la garde des détenus, la surveillance régulière des délinquants ou l'appui aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquants) au sein d'un pénitencier au sens de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et/ou des Directives du Commissaire du SGC.~~