

Lignes directrices concernant la pandémie coronavirus (COVID-19)

Dans l'objectif de clarifier et de guider les gestionnaires ainsi que les représentants syndicaux au niveau local dans les orientations émises par la Direction générale des services correctionnels ((DGSC) et entérinées par le syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec, le comité paritaire et conjoint des agents de la paix en services correctionnels (comité paritaire) édicte les lignes directrices suivantes.

Communication	<p>Dans ce contexte de pandémie, il est demandé que les gestionnaires locaux et les représentants syndicaux locaux partagent l'information (incluant les procédures) et les orientations ministérielles, gouvernementales et syndicales, et ce, dans la mesure du possible.</p> <p>Dans la mesure du possible, lors de rencontre d'information aux ASC effectuée par les gestionnaires locaux il est recommandé d'obtenir la présence d'un délégué syndical disponible sur les lieux du travail.</p> <p>À compter du 20 juillet 2020, les règles usuelles de communication s'appliquent.</p>
Congés ponctuels (vacances, mobiles et congés compensatoires des TPR uniquement)	<p>À compter du 19 mars 2020, et ce, jusqu'au 19 juillet 2020 inclusivement, l'employeur peut recommencer à autoriser les congés ponctuels au personnel ASC, et ce, sous réserve des dispositions suivantes.</p> <p>L'employeur s'engage à informer l'ASC de sa décision d'autoriser ou de refuser la demande au moins douze (12) heures avant le début de l'absence.</p> <p>L'employeur ne doit pas autoriser de séquence complète de congé.</p> <p>Aucun congé ne doit être autorisé lorsque le plan de contingence est en application dans l'établissement de détention.</p> <p>Le ratio de vacances préalablement établi peut être modifié afin de tenir compte de la situation actuelle de pandémie.</p> <p>Cette disposition sera réévaluée quotidiennement par le comité paritaire et pourra être suspendu par la DGSC en fonction de l'évaluation quotidienne du comité paritaire et de l'évolution de la pandémie, et ce, sans préavis.</p> <p>À compter du 20 juillet 2020, les lignes directrices concernant la section 34 de la convention collective (vacances annuelles) datée du 11 mars 2020 s'appliquent.</p>
Vacances annuelles	<p>Les parties ont convenu que l'employeur doit recommencer le processus d'octroi des vacances estivales (période du 1^{er} juin au 30 septembre 2020) en fonction des principes qui suivent.</p> <p>Le comité de relations de travail local doit établir de nouveaux ratios de vacances (semaine, fin de semaine et jours fériés) en fonction du portrait actuel d'absences, et ce, afin de prendre en considération le nombre d'absences relié à COVID-19 (code d'absence 423). Ces nouveaux ratios serviront à déterminer le nombre maximal d'ASC, qui ne sont pas en absence en raison de la COVID-19, qui pourra s'absenter au cours d'une même période. Conséquemment, l'offre du choix de vacances se fait auprès de tous les ASC présents ou absents du travail, et ce, en fonction de l'ancienneté et des ratios.</p> <p>Les lignes directrices s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires et en modifiant les échéances pour ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le comité de relations de travail local doit établir de nouveaux ratios de vacances au plus tard le 1^{er} mai 2020;• La liste des vacances autorisées est affichée au 29 mai 2020. <p><u>Exemples d'application de ces nouveaux ratios :</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Le ratio en semaine était de 20 avant de prendre en considération les absences COVID-19 (code 423).

	<ul style="list-style-type: none"> Le ratio en semaine est maintenant de 15 lorsqu'on prend en considération les absences COVID-19 (code 423). Toutefois, le ratio doit être augmenté à 20 uniquement pour inclure les ASC absents du travail en 423. <p>En fonction de l'exemple qui précède, le ratio de vacances demeure de 20, mais un maximum de 15 ASC, qui ne sont pas en absence COVID-19 (code 423), pourra choisir de s'absenter au cours d'une même semaine, le tout sous réserve de l'approbation du gestionnaire. Conséquemment, lorsque le ratio de 15 est atteint pour une semaine, il est possible de refuser le choix de vacances d'un ASC présent au travail et d'accepter le choix de vacances d'un ASC absent en 423 ayant moins d'ancienneté, et ce, uniquement si le ratio de 20 n'est pas atteint.</p> <p>Autre exemple : nous pourrions autoriser le choix de vacances pour une même semaine, 14 ASC qui ne sont pas actuellement en absence 423 et 6 ASC actuellement absents en 423. Ainsi, on doit comprendre que le ratio ne change pas, mais que le nombre d'ASC présents au travail, et absents en raison du COVID-19, qui pourront bénéficier de vacances, varie chaque semaine à l'intérieur des ratios convenus.</p> <p>En pièce jointe : Grille de calcul du ratio de vacances du 11 mars 2020 et les lignes directrices du 11 mars 2020 concernant les vacances annuelles.</p> <p>Ce point est considéré comme étant finalisé.</p>
<p>Remplacement temporaire de vacances des chefs d'unité</p>	<p>Dans le contexte, nous demandons aux gestionnaires locaux de limiter d'autant que possible les remplacements temporaires de vacances des chefs d'unité par des ASC. À cet effet, le gestionnaire local doit obtenir l'autorisation préalable du directeur général adjoint afin de procéder au remplacement temporaire d'un chef d'unité en vacances.</p> <p>À compter du 20 juillet 2020, le point concernant le remplacement temporaire de vacances des chefs d'unité n'est plus applicable.</p>
<p>Rémunération des ASC TPR (heures régulières)</p>	<p>Comment traiter la situation des ASC TPR ayant eu une réduction des heures de travail en raison du début de la pandémie COVID-19?</p> <p>Pour la période allant du 16 mars au 5 avril mars 2020 inclusivement, nous vous demandons de vous assurer que les ASC TPR aient un minimum de 32 heures régulières payées. Advenant que ce minimum ne soit pas atteint, l'employeur doit combler la différence en rémunérant les heures non payées. Toutefois, si le minimum de 32 heures n'est pas atteint en raison de non-disponibilité (incluant tout type d'absence) ou d'un refus de l'ASC, ce minimum sera diminué en fonction de la durée du quart de travail offert.</p> <p>À compter du 6 avril 2020, nous vous demandons de vous assurer que les ASC TPR aient un minimum de 96 heures régulières payées par cycle de disponibilité de 21 jours. Advenant que ce minimum ne soit pas atteint, l'employeur doit combler la différence en rémunérant les heures non payées. Toutefois, si le minimum de 96 heures n'est pas atteint en raison de non-disponibilité (incluant tout type d'absence non rémunérée) ou d'un refus de l'ASC, ce minimum sera diminué en fonction de la durée du quart de travail offert. Cette mesure, rétroactive au 6 avril 2020, est maintenue pour une période indéterminée.</p> <p>Malgré ce qui précède, la position concernant les ASC TPR en isolement (retour de voyage, maladie chronique, etc.) en raison de la Covid-19 est de maintenir le traitement de l'employé sur une base hebdomadaire de 32 heures par semaine ou de 40 heures par semaine pour l'employé effectuant un remplacement de longue durée d'un employé à temps complet.</p> <p>Le comité paritaire tiendra des discussions sur cette mesure.</p> <p>Cette mesure est maintenue jusqu'au 19 juillet 2020 inclusivement. À compter du 20 juillet 2020, le point concernant la rémunération des ASC TPR (heures régulières) n'est plus applicable. Les dispositions de la convention collective relatives aux heures de travail (1664 heures annuellement) s'appliquent.</p>

<p>Libérations syndicales ponctuelles aux frais de l'employeur (banque pour représentation syndicale)</p>	<p>À compter du 19 mars 2020, et ce, jusqu'au 19 juillet 2020 inclusivement, l'employeur doit autoriser les libérations syndicales des présidents syndicaux locaux aux frais de l'employeur (banque de congé pour représentation syndicale), et ce, sous réserve des dispositions suivantes</p> <p>L'employeur s'engage à informer l'ASC de sa décision d'autoriser ou de refuser la demande au moins douze (12) heures avant le début de l'absence (le permis d'absence pour activité syndical peut être présenté le jour de l'absence ou le jour ouvrable suivant).</p> <p>Pour autoriser des séquences complètes, le comité paritaire devra l'approuver.</p> <p>Aucune absence ne doit être autorisée lorsque le plan de contingence est en application dans l'établissement de détention.</p> <p>Cette disposition sera réévaluée quotidiennement par le comité paritaire et pourra être suspendu par la DGSC en fonction de l'évaluation quotidienne du comité paritaire et de l'évolution de la pandémie, et ce, sans préavis.</p> <p>À compter du 20 juillet 2020, le point concernant les libérations syndicales ponctuelles aux frais de l'employeur n'est plus applicable. Les dispositions de la convention collective relatives aux libérations syndicales s'appliquent.</p>
<p>Redéploiement (ASC TC et TPR)</p>	<p>En application des dispositions de la convention collective, nous informons les gestionnaires locaux de la possibilité de redéployer les ASC (TC ou TPR) afin d'utiliser les ressources humaines de façon efficiente dans le réseau, et ce, en commençant par les affectations possibles dans un rayon de 50 kilomètres.</p> <p>En application de la convention collective, les frais de déplacement sont payés uniquement lors d'une affectation à plus de 50 kilomètres (distance calculée entre les ports d'attache). En ce qui concerne les affectations à plus de 50 kilomètres, il est demandé de procéder en commençant par les ASC volontaires dans le réseau et dont les services ne sont pas requis par leur établissement de détention.</p> <p>Les problématiques et leurs résolutions en lien avec le redéploiement seront discutées en comité paritaire. Considérant qu'il s'agit des dispositions de la convention collective ce point demeure valide.</p>
<p>Délais légaux</p>	<p>Le syndicat s'engage à ne pas contester les délais de traitements des mesures disciplinaires occasionnés par la COVID-19, et ce, pour les événements survenus jusqu'au 19 juillet 2020 inclusivement.</p> <p>Le délai de griefs (patronaux et syndicaux) de 30 jours est également suspendu jusqu'au 19 juillet 2020 inclusivement pour tous les événements ayant eu lieu depuis le 12 février 2020.</p>
<p>Congés compensatoires des ASC TPR</p>	<p>Exceptionnellement, si l'ASC TPR n'a pas été en mesure d'utiliser les congés compensatoires à sa banque mixte en raison de la situation du COVID-19, l'employeur paie à l'ASC TPR les congés compensatoires acquis au 31 mars 2020, et ce, au taux des heures supplémentaires.</p> <p>Ce point est considéré comme étant finalisé.</p>
<p>Report de vacances et congés mobiles</p>	<p>Exceptionnellement, en raison de la réduction de l'autorisation des congés, nous autorisons le report des congés mobiles et des vacances à l'année financière 2020-2021, et ce, uniquement pour les ASC n'ayant pu bénéficier de ces congés en raison du contexte actuel.</p> <p>Ce point est considéré comme étant finalisé.</p>
<p>Remise de temps des ASC ayant l'horaire 7X7-5X2</p>	<p>Est-ce que les remises de temps doivent être créditées?</p> <p>Oui, mais uniquement pour la période d'absence en 423 (isolement en lien avec la COVID-19). Donc, l'employé verra son nombre d'heures à remettre diminué au prorata de la durée de son absence, à compter du début de l'absence du travail.</p>

	<p>En ce qui concerne l'employé qui devait finaliser ses heures de remises et qui n'a pu les réaliser en raison de son absence, il ne faut pas effectuer de crédit pour les heures non réalisées avant son retrait du travail.</p> <p>En ce qui concerne l'employé qui n'a pu effectuer ses heures de remises en raison de la réduction des activités, des discussions sont actuellement en cours entre l'employeur et le syndicat provincial.</p> <p>Est-ce que les remises de temps formation doivent être créditées?</p> <p>Oui, mais uniquement si la non-réalisation des heures de formation a été occasionnée par la situation de la COVID-19, et ce, pour l'année financière 2019-2020.</p>
--	---