



Correctional Service
Canada

Service correctionnel
Canada



SAFETY, RESPECT
AND DIGNITY
FOR ALL

LA SÉCURITÉ,
LA DIGNITÉ
ET LE RESPECT
POUR TOUS

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



Canada

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

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	2
PARTIE I - CONGÉ.....	3
I-A - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DU SYNDICAT	3
I-B - CONGÉ ANNUEL PAYÉ	3
I-C - AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	6
I-D - CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL	7
PARTIE II - CONDITIONS DE TRAVAIL.....	9
II-A - REPRÉSENTANT-ES DES EMPLOYÉ-ES	9
II-B - POSTES À ROTATION LENTE	9
II-C - MUTATION À LA DEMANDE DE L'EMPLOYÉ-E	10
II-D - NOMINATIONS INTÉRIMAIRES	11
II-E - SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	12
II-F - TEMPS DE DÉPLACEMENT	15
II-G - ESCORTER LES DÉTENU-ES.....	16
II- H - FORMATION PAR MODULES.....	17
II-I – NÉGOCIATEUR – INDEMNITÉ DE L'ÉQUIPE D'INTERVENTION D'URGENCE	18
PARTIE III - DISCIPLINE.....	19
III-A - MESURES DISCIPLINAIRES.....	19
III-B - PROCESSUS DE DOTATION.....	20
III-C - SUSPENSION DURANT L'ENQUÊTE.....	20
PARTIE IV - COMITÉS MIXTES.....	21
IV-A - COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL	21
IV-B - COMITÉS DE GRIEFS.....	24
IV-C - COMITÉS SUR LES UNIFORMES.....	25
IV-D - COMITÉ DE LA FORMATION	25
IV-E - COMITÉ SUR LES DESCRIPTIONS DE TÂCHES	25
PARTIE V - RÉOLUTION DE CONFLITS.....	27
V-A - PROCESSUS DE MÉDIATION.....	27

PRÉAMBULE

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

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

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

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

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

PARTIE I - CONGÉ

I-A - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DU SYNDICAT (RÉFÉRENCE : ARTICLE 14)

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

1. L'employé-e doit présenter sa demande de congé au moins dix (10) jours à l'avance et le SCC lui accorde le congé;
2. Le SCC peut refuser ou annuler le congé en tout temps afin de répondre aux exigences opérationnelles de l'établissement.
3. On entend par exigences opérationnelles :
 - a) Une situation d'urgence causée par une évasion ou une tentative d'évasion, une émeute, une prise d'otage ou des troubles graves; ou
 - b) Une situation immédiate qui compromet la vie, la sécurité ou la santé des employé-es, des détenu-es ou du public et où cette situation a un impact important sur le besoin d'employé-es.
4. Si l'employé-e présente sa demande de congé moins de dix (10) jours à l'avance, le SCC peut la lui accorder si les exigences autorisées du poste peuvent être satisfaites au moment de la demande.

I-B - CONGÉ ANNUEL PAYÉ (RÉFÉRENCE : ARTICLE 29.07)

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

1. Le SCC accorde le congé aux employé-es selon les conditions stipulées dans cette section de la manière suivante :
 - a) lorsque l'employé-e en fait la demande, au moins deux (2) semaines consécutives de vacances durant :
 - (i) la période d'été, c'est-à-dire du 1^{er} juin au 31 août, à condition que l'employé-e en fasse la demande avant le 1^{er} avril de l'exercice;
 - (ii) toute période supplémentaire précisée dans l'entente ci-dessous aux termes de la section 4, à condition que l'employé-e en fasse la demande conformément au paragraphe 6.

- b) lorsque l'employé-e en fait la demande, au moins deux (2) semaines consécutives de vacances au cours de toute période qui ne pas fait l'objet d'un accord et établie ci-dessous dans la section 4 ou par une entente locale.
2. Tel que stipulé dans la convention collective des agent-es correctionnel-les (CX), "d'accorder à l'employé-e son congé annuel de quelque autre façon si l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) jours pour chaque jour de congé annuel qu'il ou elle demande."
3. Le choix des dates de vacances se fait selon toute méthode qui fait l'objet d'entente au niveau local avant le 1^{er} mars de chaque année ou, à défaut d'une entente, sur la base du nombre d'années de services depuis le moment où l'employé-e est devenu agent-e correctionnel-le.
4. Aux termes de l'article 29.12 à l'égard du nombre minimum d'agent-es correctionnel-les à chaque échelon qui peuvent se voir accorder des vacances au même moment dans chaque établissement, l'employeur s'est engagé, à la lumière des exigences opérationnelles en matière de service, à accorder les niveaux suivants de vacances au même moment durant les périodes déterminées suivantes à chaque niveau de classification :
- a) pour la période entre le 1^{er} juin et le 31 août de chaque année (période de 12 semaines), 9 % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification;
et
- b) (i) pour une période de deux (2) semaines en décembre (temps des Fêtes) et d'une (1) semaine pendant la semaine de relâche, qui doivent être déterminées chaque année au niveau local, 9 % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification;
(ii) pour cinq (5) semaines additionnelles de sept (7) jours chacune qui doivent être déterminées au niveau local, 9 % du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification;
- c) pour toute autre période de l'année de vacances non identifiée dans (4. a) ou 4. b), 4% du total des effectifs en personnel à chaque niveau de classification;
- d) dans tous les cas où les calculs pour 4. a), 4. b) et 4. c), produisent des fractions, le résultat sera arrondi au chiffre entier immédiatement inférieur. Cependant, cette méthode de calcul ne peut avoir pour effet d'empêcher au moins une personne de chaque niveau de classification d'être en vacances.
5. Les parties ont convenu que, lorsque les besoins opérationnels le permettent, les sites peuvent recevoir les demandes de congé annuel présentées par des employé-es, même lorsque le pourcentage annuel prévu par l'entente globale a déjà été autorisé en autant que cela n'occasionne pas de coût en temps supplémentaire.

Lorsque la demande a été présentée comme il se doit, les gestionnaires ont la responsabilité de fournir une réponse à l'employé-e au plus tard 24 heures avant la journée de congé demandée.

6. Avant la fin de septembre chaque année, les parties doivent se réunir pour établir les périodes supplémentaires de vacances accordées aux termes de l'alinéa 4b) ci-dessus pour l'exercice suivant. Un avis concernant les périodes supplémentaires convenues sera communiqué au personnel de l'unité opérationnelle au moyen du tableau d'affichage dans le but de permettre aux employé-es de présenter leurs demandes de vacances aux fins de considération conformément aux périodes précisées à la section 4 ci-dessus. Les dates limites pour présenter des demandes de vacances sont les suivantes :

Période de vacances	Échéance de la demande
1 ^{er} juin au 31 août	1 ^{er} avril
1 ^{er} septembre au 31 décembre	1 ^{er} juillet
1 ^{er} janvier au 31 mars	30 octobre

Concernant la période initiale de mise en œuvre de l'engagement visant les semaines supplémentaires (9 %), les parties conviennent qu'uniquement un nombre de semaines déterminé au prorata sera prolongé pour le reste de ce premier exercice, et les demandes des employé-es pour ce premier exercice devront être présentées afin de fournir à l'employeur un préavis d'au moins deux mois.

La liste des employé-es dont les choix de périodes de vacances sont approuvés est affichée un mois avant la période précisée à la section 4 ci-dessus concernant les huit (8) semaines supplémentaires.

7. L'employé-e qui n'a pas effectué son choix de vacances aux dates prévues peut choisir de prendre ses vacances en tout temps durant l'année en autant que les balises identifiées ci-haut ne soient pas dépassées. Cependant, il ou elle ne peut se servir des années de service, là où un tel système de priorité est en place, pour déplacer un-e employé-e qui a déjà choisi sa période de vacances au moment prévu pour le choix des vacances.
8. Le SCC avise l'employé-e dans la semaine qui suit la fin de la période de choix des vacances que sa demande de congé annuel ne peut lui être accordée. Cet avis lui est donné par écrit.
9. Rappel pendant le congé annuel payé
(*RÉFÉRENCE : ARTICLE 29.15*)

Le SCC fait tout effort raisonnable afin d'éviter de rappeler au travail un-e employé-e qui est en congé annuel payé. Un-e employé-e qui est en congé annuel payé peut seulement être rappelé-e au travail par le SCC en cas d'urgence pénitentiaire, tel une évasion ou tentative d'évasion, une émeute, une prise d'otage, une perturbation importante ou une situation de crise.

10. Employé-es intérimaires

- a) Les agent-es correctionnel-les (CX-01) qui deviennent intérimaires (CX-02) signent leurs périodes de congés annuels à partir de la liste de leur poste intérimaire.
- b) Les agent-es correctionnel-les (CX-01 et CX-02) détaché-es à d'autres fonctions (intérimaire, affectation ou autre) signent leurs périodes de congés annuels sur la liste de leur poste d'affectation.
- c) Les agent-es correctionnel-les qui occupent un poste de gestionnaire correctionnel-le signent leurs périodes de congés annuels sur la liste relative aux gestionnaires correctionnel-les.
- d) L'agent-e correctionnel-le qui devient gestionnaire correctionnel-le intérimaire, après avoir choisi ses vacances, voit ses choix de vacances transférés à la liste des gestionnaires correctionnel-les. Les semaines de vacances précédentes ainsi libérées deviennent disponibles.
- e) L'agent-e correctionnel-le qui occupe un poste de gestionnaire correctionnel-le et qui revient à son poste comme agent-e correctionnel-le maintient les vacances qu'il ou elle avait choisies lorsqu'il ou elle était au poste de gestionnaire correctionnel-le.

I-C - AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS (RÉFÉRENCE : ARTICLE 30.15)

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

Congé pour comparution

Tel que stipulé dans la convention collective des agent-es correctionnel-les (CX), "L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e pendant la période de temps où il ou elle est tenu-e :"

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury;
- c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation,
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,

- (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux,
ou
 - (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux."
- d) Lorsqu'un-e employé-e qui est sur le quart de travail de soir ou de nuit est requis de se présenter dans les situations mentionnées à l'article 30.15, cet-te employé-e est considéré-e comme étant sur le quart de jour.
- e) Dans une situation telle que décrite dans 30.15 (d), le SCC s'assure que l'employé-e reçoive au moins douze (12) heures de repos soit avant le début de la journée ou suivant la fin de la journée. L'employé-e doit indiquer au SCC sa préférence pour la période de douze (12) heures de repos.
- f) Afin de faciliter le remplacement de l'employé-e convoqué-e en vertu de l'article 30.15, ce dernier ou cette dernière informe normalement le SCC de cette comparution dix (10) jours à l'avance.

I-D - CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL (RÉFÉRENCE : ARTICLE 30.16)

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

1. Pour tous les cas d'employé-es en congé pour accident du travail, aucune limite n'est associée à l'expression «durée raisonnable», à condition que les responsables de l'indemnisation des accidenté-es du travail continuent de considérer l'employé-e comme étant incapable de travailler.
2. Nonobstant ce qui précède, la politique du Conseil du Trésor relative aux congés pour accident du travail s'applique.
3. Afin de gérer le retour au travail des employé-es qui ont été blessé-es dans l'exercice de leurs fonctions, à tout le moins :
 - a) Tous les établissements auront un comité mixte syndical-patronal qui étudiera les cas des employé-es qui reviennent au travail après avoir été blessé-es et fournira des conseils s'y rapportant;



- b) Chaque région aura un comité mixte syndical-patronal qui sera responsable des employé-es qui ont été blessé-es et qui reviennent au travail après plus de six (6) mois d'absence, et fournira des conseils s'y rapportant;
- c) Un comité national composé de représentant-es syndicaux-ales et patronaux-ales étudiera le cas de tous les employé-es blessé-es qui ne sont pas revenus au travail après douze (12) mois d'absence.

PARTIE II - CONDITIONS DE TRAVAIL

II-A - REPRÉSENTANT-ES DES EMPLOYÉ-ES (RÉFÉRENCE : ARTICLE 8)

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

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.

II-B - POSTES À ROTATION LENTE

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

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

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

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

II-C - MUTATION À LA DEMANDE DE L'EMPLOYÉ-E

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

1. Tout employé-e qui souhaite être muté-e d'un établissement à un autre, dans un poste pour lequel il ou elle satisfait aux exigences du poste, soumet une demande par le biais du système de mutation du SCC groupe SC, conformément au bulletin des RH sur les mutations des CX, et le système enverra un avis à son ou sa directeur ou directrice et au ou à la directeur ou directrice de l'établissement d'accueil potentiel, selon les établissements demandés.
2. Cette demande de mutation est accordée à l'employé-e dès qu'un poste est disponible à l'établissement demandé à condition qu'il ou elle rencontre les exigences du poste et qu'il ou elle, normalement :
 - a) a effectué plus de 24 mois de service continu dans le cadre de son affectation initiale au PFC et;
 - b) n'a pas été muté-e dans un établissement en vertu du présent protocole au cours de la période de 24 mois précédente.
3. Un-e employé-e qui a muté dans les 24 mois précédent sera considéré-e pour une mutation seulement vers le dernier établissement d'où il ou elle provient, en autant qu'il n'y ait pas de coûts à l'employeur.

4. Normalement, la demande de mutation d'un-e employé-e est accordée prioritairement à l'embauche d'un-e nouvel-le employé-e qui a complété le Programme de formation correctionnel (PFC).
5. Lorsque le directeur ou la directrice de l'établissement décide de combler le poste avec une recrue du PFC plutôt qu'avec un-e employé-e qui demande une mutation, le directeur ou la directrice de l'établissement remet à l'employé-e une copie écrite précisant les raisons de sa décision.
6. L'employé-e peut demander que le ou la sous-commissaire régional-e révise la décision, s'il ou elle n'est pas satisfait des raisons fournies par le directeur ou la directrice de l'établissement.
7. Si plusieurs employé-es demandent une mutation au même établissement, la mutation est accordée à un-e des employé-es, au niveau du poste demandé, qui rencontrent les exigences, par ordre d'années d'expérience, en commençant par l'employé-e qui a le plus d'années de service comme agent-e correctionnel-le.

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

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

Cours de formation :

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

II-D - NOMINATIONS INTÉRIMAIRES

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

Les nominations et affectations intérimaires se font en accord avec le Bulletin du SCC sur les nominations intérimaires, en tenant compte des modifications apportées de temps à autre.

II-E - SANTÉ ET SÉCURITÉ (RÉFÉRENCE : ARTICLE 18)

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

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

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

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

2. Les employé-es qui siègent au comité conjoint de santé et sécurité au travail aux divers niveaux peuvent consacrer, durant leurs heures de travail, le temps nécessaire :
 - a) à l'exercice de leurs fonctions au comité, notamment pour assister aux réunions, participer aux travaux et enquêtes du comité;
 - b) aux fins de préparation et de déplacement, dans la mesure autorisée par les deux présidents du comité.
3. Les employé-es devront être rémunéré-es pour les fonctions décrites dans a) et b) ci-dessus que ce soit durant leurs heures de travail régulières ou non, au taux régulier ou majoré selon ce que prévoit la convention collective, ou, à défaut, la politique de l'employeur.
4. Le SCC informe immédiatement la section locale de tout accident de travail dans lequel un-e agent-e correctionnel-le est impliqué-e.
5. La liste des représentant-es officiel-les de la section locale en santé et sécurité au travail est remise au directeur ou à la directrice de l'établissement par le ou la président-e local-e ou son ou sa représentant-e désigné-e et avise ce dernier ou cette dernière immédiatement de tout changement effectué à cette liste.
6. Pour les fins de cet article, le ou la représentant-e syndical-e local-e en santé et sécurité est défini-e comme étant un-e représentant-e syndical-e des agent-es correctionnel-les.
 - a) Le ou la représentant-e syndical-e local-e en santé et sécurité au travail participe à toute enquête sur tout accident de travail avec blessures, dommages matériels de même que sur toute situation ou incident qui pourrait entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels, dans la mesure où cela concerne les agent-es correctionnel-les;

- b) Le ou la représentant-e syndical-e local-e en santé et sécurité au travail peut demander au comité local de santé et sécurité au travail ou au directeur ou à la directrice de l'établissement une enquête des lieux de travail dans le but de prévenir les accidents, de réduire les dangers ainsi que les facteurs de risque;
 - c) Le ou la représentant-e syndical-e local-e en santé et sécurité au travail reçoit tous les rapports d'enquête complétés ainsi que tous les documents relatifs à la santé et sécurité déposés au SCC, qui ont trait aux agent-es correctionnel-les, en respectant les lois qui régissent l'accès à l'information.
7. Il est convenu que les sujets suivants feront partie de l'ordre du jour du comité local conjoint de la santé et de la sécurité au travail :
- a) La liste des hôpitaux qui doivent être utilisés en vertu du protocole de gestion des maladies infectieuses (gestion des expositions au sang ou aux liquides corporels);
 - b) La capacité pour les hôpitaux identifiés de continuer le traitement des employé-es exposé-es au sang ou aux liquides corporels;
 - c) La condition et l'entretien du système de ventilation de l'établissement;
 - d) L'identification des dangers à la source;
 - e) La disponibilité de l'équipement de protection, son bon fonctionnement et la détermination de ce qui est convenable en ce qui a trait à l'équipement de sécurité pour les employé-es.
8. Le comité conjoint en santé et sécurité peut exiger du SCC les renseignements qu'il juge nécessaires afin de recenser les risques réels ou potentiels que peuvent présenter les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement qui y sont utilisés ou les tâches qui s'y accomplissent. Le Comité participe à toute consultation en cas de besoin avec les personnes professionnellement ou techniquement qualifiées pour le conseiller en matière de santé et sécurité.
9. En autant qu'un avis soit donné à l'avance aux co-président-es du comité local conjoint de santé et sécurité au travail, un-e conseiller-ère extérieur-e qui n'est pas un-e employé-e du lieu de travail peut participer à la réunion du comité.
10. Le SCC doit acheminer à la Commission des accidents de travail la réclamation de l'employé-e et tout autre document pertinent dans les délais prévus légalement par les instances provinciales/territoriales respectives (voir tableau ci-après).

Tableau – Commission des accidents de travail-Instances provinciales/territoriales

Province	Commission	Délai pour déclarer un accident
Nouveau-Brunswick	WHSCC	3 jours
Nouvelle-Écosse	WCB	5 jours
Ile-du-Prince-Edouard	WCB	3 jours
Terre-Neuve et Labrador	WHSCC	3 jours
Québec	CSST	24 heures
Ontario	WSIB	3 jours
Manitoba	WCB	5 jours
Saskatchewan	WCB	5 jours
Alberta	WCB	72 heures
Colombie-Britannique	WCB	3 jours
Terr.Nord-Ouest/Nunavut	WCB	3 jours
Yukon	WCHSB	3 jours

11. Le SCC maintient à jour un registre d'accidents de travail. Ce registre est mis à la disposition des membres du comité de santé et sécurité du Syndicat.
12. À condition qu'il dispose du consentement éclairé et écrit de l'employé-e, le Syndicat doit avoir accès au dossier médical que le SCC possède, incluant toute expertise médicale.
13. Si un-e employé-e informe le SCC qu'il ou elle a été mordu-e, égratigné-e, piqué-e ou qu'il ou elle a été en contact avec les liquides corporels d'un-e détenu-e, le SCC va demander le consentement éclairé et écrit du-de la détenu-e afin de partager avec le ou la médecin de l'employé-e toute information concernant les maladies infectieuses ou contagieuses.

14. Comité mixte régional de la sécurité et de la santé au travail

Le Syndicat nomme, au comité mixte régional de la sécurité et de la santé au travail, des représentant-es régionaux-ales officiel-les, de la façon suivante :

- a) Région de l'Atlantique - un (1) représentant-e;
- b) Région du Québec - deux (2) représentant-es;
- c) Région de l'Ontario - deux (2) représentant-es;
- d) Région des Prairies - deux (2) représentant-es;
- e) Région du Pacifique - un (1) représentant-e.

15. Comité national de santé et sécurité

- a) En plus du Comité d'orientation national de santé et de sécurité (CONSS) où tous les syndicats sont représentés, le SCC et le Syndicat conviennent de la mise sur pied d'un comité national de santé et sécurité pour les agent-es correctionnel-les.
- b) Le comité est composé de représentant-es du SCC et de six (6) représentant-es du Syndicat. Les membres du comité peuvent être remplacés par des suppléant-es.
- c) Le comité est présidé par deux (2) co-président-es, un-e (1) représentant le SCC et un-e (1) représentant le Syndicat.
- d) L'avis de convocation ainsi que la préparation de l'ordre du jour sont la responsabilité des co-président-es.
- e) Le comité se réunit durant les heures régulières de travail à tous les six (6) mois ou à tout autre moment convenu entre les parties.
- f) Les représentant-es du Syndicat qui participent à ces réunions sont réputé-es être présent-es au travail.
- g) Le mandat du comité national de santé et sécurité est de discuter et d'identifier des solutions à toute question spécifique touchant la santé et sécurité des agent-es de correction. Le comité national de santé et sécurité peut aussi créer les sous-comités qu'il juge nécessaire.
- h) Le comité national de santé et sécurité fournit, par écrit et de façon formelle, au Comité d'orientation national de santé et de sécurité (CONSS), un compte-rendu de toutes les décisions prises et porte à son attention toute question de santé et sécurité pertinente.

II-F - TEMPS DE DÉPLACEMENT (RÉFÉRENCE : ARTICLE 27)

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

1. Aux fins de l'application de la clause 27.06 de la convention collective, le SCC et le syndicat s'entendent sur la liste suivante de sessions de cours et de formation :
 - a) séances de sensibilisation aux diversités culturelles;
 - b) cours d'informatique;

- c) formation pour les membres de l'équipe d'urgence;
 - d) formation en vue de devenir formateur;
 - e) formation liée au crime organisé;
 - f) formation sur la gestion de cas;
 - g) programme d'aide aux employé-es (PAE) et formation en gestion du stress à la suite d'un incident critique;
 - h) formation en gestion informelle des conflits;
 - i) formation sur les politiques en matière de harcèlement;
 - j) formation des maîtres-chiens;
 - k) toute la formation qui fait partie des « Normes nationales de formation »;
 - l) formation sur la préretraite.
2. Le comité national de formation modifie la présente liste comme requis. Il est entendu que la participation à ces cours et aux sessions de formation doit être autorisée au préalable par le SCC.

II-G - ESCORTER LES DÉTENU-ES (RÉFÉRENCE : APPENDICE D)

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 :

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 sécurité régit toutes les situations où une arme à feu est remise à un agent-e correctionnel-le chargé-e d'escorter un détenu.
3. Seuls les agent-es correctionnel-les ayant suivi la formation appropriée et qui possèdent une accréditation de maniement d'armes à feu valide selon les Normes nationales de formation (NNF) sont autorisé-es à servir d'escortes armées.
4. Avant d'accorder une sortie avec escorte à un détenu à sécurité maximale ou moyenne, un formulaire d'évaluation du risque normalisé devra être rempli avant l'escorte. Une copie du formulaire sera remise aux agent-es correctionnel-les chargé-es d'escorter le détenu.

5. Si un groupe de détenus ayant différents niveaux de sécurité doit être escorté, c'est celui qui a le niveau de sécurité le plus élevé ou qui présente le niveau de risque le plus important qui détermine si les agent-es correctionnel-les accompagnateurs seront armé-es.

Les principes suivants s'appliquent aux escortes de sécurité des détenues de sexe féminin.

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

II- H - FORMATION PAR MODULES

1. Les parties conviennent qu'afin de gérer efficacement toutes les exigences liées à la formation aux agent-es correctionnel-les au cours d'un exercice financier, les activités de formation devront être regroupées par modules d'activités et seront réputées faire partie du travail normalement prévu à l'horaire pour chaque employé-e. Normalement, ces modules de formation dureront de cinq (5) à dix (10) jours.
2. Par conséquent, l'employeur convient d'indiquer les modules nécessaires pour chaque employé-e au début et au milieu de l'exercice financier et d'inclure les exigences de formation dans les quarts prévus à l'horaire affiché au moins six (6) semaines civiles avant les activités de formation.

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

II-I – NÉGOCIATEUR – INDEMNITÉ DE L'ÉQUIPE D'INTERVENTION D'URGENCE (RÉFÉRENCE 43.06)

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

PARTIE III - DISCIPLINE

III-A - MESURES DISCIPLINAIRES (RÉFÉRENCE : ARTICLE 17)

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

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 :
 - 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.
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 :
 - 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,
 - 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,
 - 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.
3. En cas d'inconduite grave en tout temps, 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.
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.

III-B - PROCESSUS DE DOTATION (RÉFÉRENCE : ARTICLE 17.09)

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

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.

III-C - SUSPENSION DURANT L'ENQUÊTE (RÉFÉRENCE : ARTICLE 17)

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

1. Lorsqu'un-e employé-e est sous enquête et que le ou la gestionnaire au niveau local a décidé de le ou la retirer de son poste, ou de le ou la réaffecter temporairement à un autre poste ou lieu de travail, il ou elle doit être considéré-e comme étant affecté-e à des tâches administratives et continuer de recevoir son traitement, jusqu'à ce que l'enquête soit terminée et qu'une décision ait été rendue à son sujet.
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 détenu-es, le public ou la réputation du SCC, l'employé-e peut être suspendu-e sans traitement jusqu'à ce que l'enquête soit terminée et qu'une décision ait été rendue à son sujet.
3. Dans les cas mentionnés au paragraphe 2) ci-dessus, le ou la gestionnaire au niveau local doit revoir le statut de l'enquête à toutes les trois (3) semaines et considérer la possibilité de réintégration à l'intérieur d'une période raisonnable en autant qu'il n'y a plus de risque sérieux ou immédiat. À toutes les trois (3) semaines, le ou la gestionnaire au niveau local, doit informer l'employé-e de la décision et des justifications. Les raisons doivent être suffisantes pour permettre à l'employé-e de comprendre les raisons de la décision.
4. Les représentant-es du syndicat au niveau national pourront avoir des discussions avec les représentant-es de l'employeur appropriés au niveau national lorsque des problèmes administratifs surviennent durant le processus disciplinaire.

PARTIE IV - COMITÉS MIXTES

IV-A - COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL (RÉFÉRENCE : ARTICLE 19)

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

1. Préambule

Le SCC et le Syndicat considèrent qu'il est de leur intérêt que des réunions de comités de relations de travail se tiennent au plan local, régional et national afin de discuter et de consulter sur toute question d'intérêt commun.

2. Principe de fonctionnement

Les parties estiment que les relations patronales syndicales reposent, entre autres, sur les principes suivants :

- a) le respect mutuel, la justice, le professionnalisme, l'inclusion et la responsabilisation;
- b) la résolution des problèmes au plus bas niveau possible.

3. Réunions

- a) Le calendrier des réunions est établi conjointement par un-e représentant-e du SCC et un-e représentant-e du Syndicat.
- b) Tout sujet d'intérêt proposé par l'une ou l'autre des parties peut faire l'objet d'une réunion.
- c) L'ordre du jour des réunions de ce comité est préparé par un-e représentant-e du SCC et un-e représentant-e du Syndicat. Au niveau national, la préparation de l'ordre du jour est normalement complétée deux (2) semaines avant la tenue de la réunion. Quant au niveau régional et local, la préparation de l'ordre du jour est normalement complétée une (1) semaine avant la tenue de la réunion.
- d) Les parties apposent leur signature au plan d'actions/suivis des dossiers préparé après chacune des réunions.

4. Le comité de relations de travail peut discuter et en venir au règlement des sujets qui lui sont soumis.

5. Responsabilités du comité de relations de travail

Au niveau national :

- a) Discuter de toute question soumise par l'une ou l'autre des parties;
- b) Discuter des questions que lui envoient les comités de relations de travail régionaux;
- c) Discuter des questions dont la responsabilité est demeurée au niveau du comité national, des questions d'orientation ou des questions qui ont des répercussions au niveau national;
- d) Renvoyer au niveau régional pour discussion des questions précises qui relèveraient normalement du comité national;
- e) Former des sous-comités de travail, lorsque nécessaire.

Au niveau régional :

- a) Renvoyer au niveau local pour discussion des questions précises qui relèveraient normalement du comité régional;
- b) Discuter de toute question soumise par l'une ou l'autre des parties;
- c) Former des sous-comités de travail, lorsque nécessaire;
- d) Discuter des questions que lui renvoient les comités locaux.

Au niveau local :

- a) Discuter de toute question soumise par l'une ou l'autre des parties;
- b) Former des sous-comités de travail, lorsque nécessaire.

6. Lignes directrices pour les réunions

a) Composition

La composition des comités de relations de travail est celle mentionnée ci-après. De plus, toutes les personnes mentionnées ci-après peuvent être remplacées par une personne substitut.

1. Au niveau national :

i. Partie patronale

1) Le ou la commissaire du SCC et d'autres représentant-es

ii. Partie syndicale

1) Le ou la président-e national-e

2) Les deux (2) vice-président-es nationaux-ales ainsi que les cinq (5) président-es régionaux-ales

3) Les conseillers-ères syndicaux-ales du Syndicat

2. Au niveau régional :

i. Partie patronale

1) Le ou la sous commissaire régional-e et d'autres représentant-es

ii. Partie syndicale

1) Le ou la président-e régional-e

2) Le ou la vice-président-e régional-e

3) Le ou la secrétaire trésorier-ère régional-e

4) La coordonnatrice régionale à la condition féminine

5) Les président-es des sections locales de chaque établissement

6) Les conseillers-ères syndicaux-ales ou un-e officier-ère de l'exécutif national

Au niveau local :

i. Partie patronale

1) Le ou la directeur-trice de l'établissement et autres représentant-es

ii. Partie syndicale

1) Le ou la président-e de la section locale

2) Le ou la vice-président-e de la section locale

3) Le ou la secrétaire de la section locale

4) L'agent-e de grief de la section locale

5) Les représentant-es syndicaux-ales

6) Les conseillers-ères syndicaux-ales ou un-e officier-ère de l'exécutif régional ou national

b) Congé payés

Au niveau national :

Le SCC maintient trois (3) jours de salaire pour les employé-es mentionné-es à l'article a)1-ii qui participent à la réunion de ce comité. Le temps requis pour les déplacements

(si nécessaire), la préparation et le suivi de cette réunion sont inclus dans ces trois (3) jours.

Au niveau régional :

Le SCC maintient deux (2) jours de salaire pour les employé-es mentionné-es à l'article a)2-ii qui participent à la réunion de ce comité. Le temps requis pour les déplacements (si nécessaire), la préparation et le suivi de cette réunion sont inclus dans ces deux (2) jours.

Au niveau local :

Le SCC maintient le salaire pour quatre (4) employé-es qui participent aux comités de relations de travail locaux.

c) Fréquence des réunions

Des réunions officielles du comité de relations de travail national, régional ou local ont lieu au moins huit (8) fois par année aux dates convenues entre le SCC et le syndicat.

7. Compte tenu des particularités géographiques de la région des Prairies, le SCC et le Syndicat conviennent de respecter le protocole d'entente existant par rapport au comité de relations de travail régional de la région des Prairies. À la demande de chaque partie, le protocole peut être revu pour fins de modification ou changement.

IV-B - COMITÉS DE GRIEFS
(RÉFÉRENCE : ARTICLE 20)

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

1. Dans l'esprit de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et le concept de Système de gestion informelle des conflits, le SCC et le Syndicat s'entendent pour établir un comité de griefs dans chacun des établissements.
 - a) Le comité de griefs doit être composé d'un nombre égal de représentant-es syndicaux-ales (incluant le ou la président-e local-e ou son ou sa représentant-e désigné-e) et de représentant-es de la direction du SCC (incluant le directeur ou la directrice de l'établissement ou son ou sa représentant-e désigné-e).
 - b) Le comité se réunit une fois par mois ou selon l'accord des deux parties.
 - c) Le mandat du comité est de discuter des problèmes découlant de l'application de la convention collective ainsi que des griefs déposés à l'établissement.

- d) Pendant les réunions du comité de griefs, les deux parties peuvent utiliser des facilitateurs-trices et des conseillers-ères externes.
- e) Les employé-es qui participent à ces rencontres sont considéré-es comme étant présent-es au travail.

IV-C - COMITÉS SUR LES UNIFORMES (RÉFÉRENCE : ARTICLE 43)

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

Le SCC maintient deux (2) jours de salaires pour les deux (2) employé-es qui participeront aux réunions de ce comité. Ces deux (2) jours incluent le temps de déplacement, la préparation et le suivi de la réunion.

IV-D - COMITÉ DE LA FORMATION (RÉFÉRENCE : ARTICLE 47)

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

Le Comité national de formation se réunit au moins une fois par année et aussi souvent que requis. Le SCC maintient deux (2) jours de salaires pour deux (2) employé-es qui participent aux réunions de ce comité. Ces deux (2) jours incluent le temps de déplacement, la préparation et le suivi de la réunion.

IV-E - COMITÉ SUR LES DESCRIPTIONS DE TÂCHES

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

1. L'employeur et le Syndicat formeront un comité constitué de deux (2) représentant-es de l'employeur et de deux (2) représentant-es du Syndicat aux fins suivantes :
 - a) Examiner les descriptions de travail actuelles des agent-es correctionnel-les;
 - b) Examiner toutes les nouvelles descriptions de travail des agent-es correctionnel-les;
 - c) Examiner tout changement ultérieur aux descriptions de travail des agent-es correctionnel-les.



2. Les représentant-es du Syndicat au sein du comité bénéficieront d'un congé rémunéré et seront considéré-es présent-es à leur travail.

PARTIE V - RÉSOLUTION DE CONFLITS

V-A - PROCESSUS DE MÉDIATION

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

1. Lorsqu'il y a désaccord entre les parties relativement à l'interprétation de la présente entente et que les parties n'ont pu régler le désaccord au niveau local, le processus suivant s'applique :
 - a) Dès que le désaccord est connu, il est soumis à l'exécutif national de UCCO-SACC-CSN et à la haute direction du SCC;
 - b) Dès lors, les parties ont trente (30) jours pour tenter de régler le désaccord;
 - c) À l'expiration de la période de trente (30) jours mentionnée au point b), si le désaccord subsiste toujours, les parties demandent l'intervention immédiate d'un-e des médiateurs-trices dont le nom fait partie de la liste établie par les parties.
 - d) La rencontre avec le médiateur ou la médiatrice doit se tenir dans les trente (30) jours de la demande.
 - e) Si les parties n'arrivent pas à une entente, le médiateur ou la médiatrice doit faire une recommandation aux parties la journée même de la rencontre.
 - f) Une liste de médiateurs-trices doit être établie par les parties.
2. Les coûts, s'il y a lieu, liés à la médiation sont assumés par le SCC.

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

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

Pour le SCC :

Don Head
Commissaire

Lori MacDonald
Sous-commissaire principale par intérim

Kathryn Howard
Commissaire adjointe
Gestion des ressources humaines

Thérèse Leblanc
Sous-commissaire – Atlantique

Johanne Vallée
Sous-commissaire – Québec

Mike Ryan
Sous-commissaire intérimaire - Ontario

Brenda LePage
Sous-commissaire - Prairies

Peter German
Sous-commissaire – Pacifique

Jennifer Oades
Sous-commissaire pour les femmes

Pour UCCO-SACC-CSN :

Kevin Grabowksy
Président national

Tatiana Clarke
Vice-présidente nationale

Jason Godin
Deuxième vice-président national

Doug White
Président régional de l'Atlantique

Éric Thibault
Président régional du Québec

Robert Finucan
Président régional de l'Ontario

James Bloomfield
Président régional des Prairies

Gord Robertson
Président régional du Pacifique

Michel Bouchard
Coordonnateur national CSN

Ottawa, le 7 novembre 2013