

RÉUNION PATRONALE- SYNDICALE NATIONALE

NATIONAL LABOUR- MANAGEMENT MEETING

01 INFO SYNDICALE
UNION INFO

2014 SEPTEMBRE
SEPTEMBER



Compte rendu de la réunion du Comité national de consultation patronale-syndicale

Voici un résumé de la réunion du 4 septembre 2014 du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS) entre l'exécutif national d'UCCO-SACC-CSN et le commissaire accompagné de son équipe à l'AC. L'ordre du jour de la réunion était particulièrement chargé, car il y avait de nombreux points à traiter relativement aux relations de travail entre les parties.

Ouverture — Le commissaire déclare que le SCC surveille les priorités législatives du gouvernement, parmi lesquelles un projet de loi sur les droits des victimes et la future loi sur l'application des peines d'emprisonnement à perpétuité (« vie pour vie »). Aucun détail n'est communiqué.

Nous demandons s'il y a du neuf relativement à la *Loi sur le prélèvement d'échantillons de sang*. L'employeur n'a pas de nouvelles à communiquer sur ce projet de loi. Le syndicat a sollicité une réunion avec le ministre de la Sécurité publique pour discuter de ce que le gouvernement a promis à l'égard de cet important texte législatif.

Il a aussi mentionné que le SCC consacrera quelques efforts à la lutte contre l'utilisation de drones, qui devient préoccupante, et à l'étude de questions relatives au terrorisme pouvant avoir un impact sur le Service.

Budget — Le SCC informe le syndicat qu'en plus de la compression budgétaire de 295 millions de dollars effectuée dans le cadre du Plan d'action pour la réduction du déficit (PAR), il doit maintenant absorber aussi une réduction supplémentaire de 60 millions de dollars parce que le gouvernement a décidé de geler les budgets de tous les ministères. Le SCC tiendra

National Labour-Management Consultation Committee Summary

The following is a brief synopsis of the September 4, 2014 NLMC between the UCCO-SACC-CSN National Executive and the Commissioner and his NHQ team. The meeting agenda was particularly long, as there were many outstanding labour relations items between the parties.

Opening — The Commissioner stated that CSC is keeping an eye on the government's legislative priorities, which include a Victims Bill of Rights and upcoming Life for Life Legislation. No details were shared.

We asked if there had been any new developments on the **Blood Samples Act**. The employer has heard nothing on this proposed legislation. The Union has asked for a meeting with the Public Safety Minister to discuss the government's promise with respect to this important legislation.

He also went on to say that CSC will be focusing some efforts to combat the use of drones which is becoming a concern, as well examining terrorism issues that may impact the Service.

Budget — CSC informed the Union that, in addition to the \$295 million clawed back from its budget as part of Deficit Reduction Action Plan (DRAP), it must now also absorb a further \$60 million stemming from the government's decision to impose a budget freeze on all departments. The CSC will hold local and regional discussions with UCCO-SACC-CSN as it decides on the reduction measures it will take. These discussions have started in Quebec. National President Kevin Grabowsky emphasized

des discussions locales et régionales avec UCCO-SACC-CSN au moment de choisir les mesures de réduction à prendre. Ces discussions ont commencé au Québec. Le président national Kevin Grabowsky souligne qu'UCCO-SACC-CSN serait mécontent si le gel budgétaire entraînait la non-conformité avec les DC, la convention collective et l'entente globale. Le commissaire répond que l'entente globale, la convention collective et les DC doivent être respectées malgré les initiatives budgétaires. Le président national ajoute que les initiatives de gel financier ont envenimé les relations de travail à l'échelon local pour les élus syndicaux et les membres d'UCCO-SACC-CSN.

Nous discutons de la fermeture possible de certaines unités et du fait que de nouvelles unités ne verront pas le jour en raison des pressions budgétaires. Le commissaire confirme que de nouvelles unités seront ouvertes pour réduire la double occupation des cellules, et que le seul motif de fermeture d'une unité serait d'y faire des rénovations. Il nous demande de le contacter si nous entendons des rumeurs sur le terrain afin de faire les corrections nécessaires.

Comité du déploiement — Le syndicat a reçu un projet de rapport préparé par le comité. Il manque encore le volet consacré au secteur des délinquantes dans l'examen effectué par le comité sur le déploiement. Nous convenons d'une réunion du comité directeur mixte pour discuter des prochaines étapes.

Le commissaire indique que lors de sa tournée, il a ressenti d'autres inquiétudes relativement aux normes de déploiement dans les sites regroupés, par rapport au contrôle des déplacements des détenus, et il se demande si les ressources multifonctions actuelles sont suffisantes. Nous affirmons notre volonté d'être des participants actifs de toute révision des normes de déploiement. Nous percevons également d'autres problèmes, et un autre examen devrait avoir lieu compte tenu des nombreux changements, en particulier par rapport aux populations carcérales.

Questions touchant les indemnités de départ (paiements) — Nous signalons l'existence de nombreux cas problématiques dans la région du Pacifique et de certains cas dans les régions des Prairies et de l'Atlantique. Nous donnons quelques exemples et demandons un forum afin d'examiner et de résoudre ces problèmes. L'employeur accepte et promet de nous proposer une date.

Regroupement des établissements — Nous convenons de rencontrer le SCC dans la région du Pacifique la semaine prochaine afin de poursuivre nos discussions sur les questions que nous avons soulevées. D'ici la fin d'octobre, le commissaire veut en arriver à une solution satisfaisante pour les deux parties au sujet des horaires, des déploiements et du recours aux postes de remplacement.

Problèmes touchant les déplacements des détenues à Nova — En réponse à une question soulevée par UCCO-SACC-CSN, l'employeur nous informe de la préparation d'un plan sur les déplacements des détenues et l'intégration d'un décompte approprié dans les ordres de poste permanents locaux.

Formation

Formation par modules — Nous faisons remarquer à l'employeur que l'initiative de formation par modules ne se déroule pas encore très bien, même si elle est partiellement mise en œuvre dans certaines régions. La région des Prairies continue de connaître de nombreux problèmes et on se demande si les objectifs établis par les normes nationales de formation seront atteints. Le SCC ne respecte toujours pas la période de préavis de six semaines aux agents correctionnels qui est prévue par l'entente globale. Le SCC s'engage à communiquer, dès la semaine prochaine, des horaires de formation au syndicat.

that non-compliance with CDs, the collective and global agreements because of budget freezes would not sit well with UCCO-SACC-CSN. The Commissioner responded that the global and collective agreements as well as CDs must be respected despite budget initiatives. The National President went on to say that money freeze initiatives put a strain on labour relations locally for UCCO-SACC-CSN executives and members.

We discussed possible unit closures or new units not opening because of budget pressures. The Commissioner confirmed that the new units will be opening to reduce double bunking and that the only reason a unit should be closed is for renovations. He requested that we contact him if we hear rumours in the field so that they can be corrected.

Deployment Review Committee — A draft of the report produced by the committee was shared with the Union. The Female Offenders Sector component of the Deployment Committee's review remains outstanding. We agreed to a meeting of the joint steering committee to discuss the next steps.

The Commissioner indicated that, while touring, he had some additional concerns with deployment standards at clustered sites, with respect to inmate movement control, and he questions whether or not the current multifunction resources are sufficient. We signalled that we must be active participants in any review of deployment standards. We also see issues and another review is in order to compensate for numerous changes, particularly in inmate populations.

Severance Pay Issues (payouts) — We pointed out that there are many problematic cases in Pacific and several in the Prairies and Atlantic regions. We gave some examples and requested a forum to review and resolve. The employer agreed and will come back to us with a date.

Clustered Sites — We agreed to meet with CSC next week in the Pacific Region to continue our discussions around the issues we have raised. The Commissioner wants to reach solution that is satisfactory to both parties around rosters, deployments and the use of sub-reliefs before the end of October.

Inmate Movement Issues at Nova — In response to an issue raised by UCCO-SACC-CSN, the employer informed us that there will be an inmate movement plan and a proper count written into local standing orders.

Training

Block Training — We pointed out to the employer that the block training initiative is still not going altogether well, although it is partially implemented in some regions. The Prairies Region continues to have multiple issues raising concerns that National Training Standards targets will not be met. The six-week notification period to officers, as outlined in the global agreement, is still not being respected by CSC. CSC committed to providing the Union with training schedules next week.

Emergency Response Team Training — We pointed out that before the recently modified "Train the Trainers" package was implemented for ERT training, it should have been shared with the Union for consultation. As it happens, there are concerns with the course of fire.

Also, the employer assured us that MOU's are in place with local and national police and the army to manage those scenarios that are outside the scope of our members' training.

We asked why block trainers do not do fit testing for N-95 and SCBA masks while officers are on block training. The employer will come back to us on this issue. Both parties agreed in principle that this would be the most practical approach.

Formation de l'équipe d'intervention d'urgence —

Nous avons souligné qu'avant de mettre en œuvre le module de formation des formateurs pour l'ÉIU, il aurait fallu le porter à la connaissance du syndicat. En tout état de cause, le cours concernant les incendies est un sujet de préoccupation.

En outre, l'employeur nous assure avoir signé des protocoles d'entente avec la police locale et nationale et l'armée pour prendre en charge les scénarios qui n'ont pas été abordés pendant la formation de nos membres.

Nous demandons pourquoi les formateurs ne procèdent pas aux essais d'ajustement des masques N95 et de protection respiratoire autonome sur les agents correctionnels qui suivent la formation par modules. L'employeur nous répondra ultérieurement à ce sujet. Les deux parties conviennent en principe que ce serait la meilleure façon de faire.

L'employeur nous fait savoir que la formation obligatoire de sensibilisation à la sécurité pour tous les employés du SCC est disponible sur Internet, de sorte que les personnes en congé non payé, y compris les membres en congé pour activités syndicales, pourront y avoir accès.

Formation sur le mieux-être — Le Comité national de la formation a appris en juin 2013 que la Direction de l'apprentissage et du perfectionnement à l'AC préparait une formation qui serait donnée sur le mieux-être. Un an plus tard, l'employeur nie l'existence d'une telle formation, mais suggère qu'il s'efforce d'établir un quelconque cadre pour le mieux-être. Nous demandons si cela comprend la formation sur la résilience, un projet pilote évoqué il y a quelques années avec un résultat positif. L'employeur répond par la négative. Nous demandons également si le PAE fera l'objet de coupures, ce à quoi l'employeur répond qu'il n'y en a pas de prévues.

Maîtres-chiens — Nous insistons pour que l'employeur respecte la convention collective et dresse la liste des frais remboursables pour les soins et la garde du chien, conformément à l'article 43.01 c). L'employeur nous répondra ultérieurement.

Projet pilote au pénitencier de la Saskatchewan —

L'employeur nous enverra ses commentaires d'ici la semaine prochaine, et nous aurons l'occasion d'y répondre. Dans l'inter valle, le statu quo demeure pour le projet pilote.

Maîtres-chiens — Divers — Nous demandons également une politique nationale sur les perquisitions dans les CCC. Il n'est pas acceptable d'ordonner à un maître-chien d'effectuer individuellement une perquisition dans un CCC. La façon la plus efficace et cohérente de procéder, ce serait de coordonner les perquisitions avec d'autres maîtres-chiens et avec les autorités policières. Nous donnons le CCC de Keele comme illustration d'une pratique exemplaire. Nous soulignons que les perquisitions dans des sites autochtones sont problématiques à l'établissement Beaver Creek et demandons à l'employeur national d'intervenir. Nous signalons également que les maîtres-chiens en Ontario (à Millhaven) qui s'engagent à délimiter la portée de leurs perquisitions sont empêchés de le faire. Une réunion conjointe sera organisée la semaine prochaine pour discuter de cette question.

Codes de regroupement (cotisations syndicales pour les sections locales) — Nous insistons pour que l'employeur évite de regrouper les codes des établissements regroupés pour éviter toute confusion entourant la remise des cotisations syndicales de nos sections locales. L'employeur accepte de corriger son erreur.

Tableau des relations de travail — L'employeur nous promet son nouvel organigramme d'ici le début d'octobre.

The employer informed us that mandatory security awareness training for all CSC employees is available on the internet, so those on LWOP, including members on union leave, are able to access and complete.

Wellness Training — The National Training Committee was told that wellness training was being developed for implementation by NHQ Learning and Development in June of 2013. After a year the employer denied there was any such development occurring, but then went on to suggest working to establish a wellness framework of some sort. We asked if this included resilience training, a pilot we touched on a few years ago with positive feedback. The employer responded with no it does not. We also asked if there were cuts coming to EAP, to which the employer responded that there are not.

Dog Handler Issues — We insisted that the employer respect the collective agreement and establish a list of reimbursable expenses for care and custody of the dog as per article 43.01 (c). The employer will come back to us.

Schedule Pilot Project at Sask Pen — The employer will send their concerns to us by next week; we will have an opportunity to respond. — Status quo for the pilot in the meantime.

Dog Handlers-Miscellaneous — We also requested a national policy on searching of CCCs. Ordering a dog handler to go search a CCC on his/her own is not acceptable. Coordinated searches with other handlers and law enforcement would be the most effective and consistent way to approach it. We cited Keele CCC as a best practice. We pointed out that searching native grounds is problematic at Beaver Creek Institution and asked for the national employer's intervention. We also pointed out that dog handlers in Ontario (Millhaven) committed to searching ranges were prevented from doing so. A joint meeting will be set up next week to discuss this matter.

Clustering Codes (union dues for locals) — We insisted the employer not cluster site (institutional) codes to avoid confusion around the remittance of union dues for our locals. The employer agreed to correct its error.

Labour Relations Chart — The employer promised us its new organizational chart by early October.

NSSC (National Safety and Security Issues)

We told the employer we were waiting for follow-ups on the following items:

- **Dual-Threat Vests** — The employer was firm by saying that a decision would be finalized on this by the October EXCOM and that a funding mechanism was being worked through to move this forward.
- **Ballistic Threat Protocol** — A draft is almost finalized and they will share ASAP.
- **Gun Ports Update for 40mm** — CSC will provide a timeline for completion and continue to roll out 40mm.
- **Mobile Patrol Training** — The employer is still looking at this.
- **Warning Alarms for Yards, Gyms, Common Rooms** — The employer claims they have a wrap up for where this is used in Quebec and will share with the Union.

Comité national sur la sécurité (questions de sécurité nationales)

Nous informons l'employeur que nous attendons un suivi sur les questions suivantes :

- **Vestes à double protection** — L'employeur énonce clairement que le comité exécutif prendra une décision définitive à ce sujet en octobre, et qu'on travaille sur un mécanisme de financement pour faire avancer les choses.
- **Protocole pour les menaces balistiques** — On a presque terminé le projet, qui sera communiqué dès que possible.
- **Mise à jour sur les meurtrières de 40 mm** — Le SCC fournira un calendrier d'exécution et poursuivra le déploiement des meurtrières de 40 mm.
- **Formation des patrouilles** — L'employeur continue d'étudier cette question.
- **Alarmes pour les cours, les salles de mise en forme et les espaces communs** — L'employeur affirme avoir un rapport sur leur utilisation au Québec et que celui-ci sera communiqué au syndicat.

Consultations avec le CNOMSST

Politique sur la prévention de la violence et Protocole relatif à la chaleur — Nous exprimons notre grande déception au sujet de la dernière réunion du Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité au travail, en juin : en effet, après avoir examiné ces documents paragraphe par paragraphe avec les syndicats pour les mettre au point en mars, l'employeur a apporté à la réunion de juin une version totalement différente.

Enfin, lors de discussions précédentes sur les essais d'ajustement des masques **N95**, tenues dans le cadre d'une réunion du CNCPS, les parties avaient convenu de procéder à l'ajustement sur tous les agents correctionnels en même temps que les essais d'ajustement annuels de l'appareil respiratoire autonome. Toutefois, à notre grande surprise, à la dernière réunion du CNOSS, l'employeur a proposé un intervalle de deux ans et une méthode d'essai différente. Notre réponse : on ne répare pas ce qui n'est pas cassé.

L'employeur n'a rien à dire sur le point du CNOSS que nous avons déposé.

SHD et heures supplémentaires

Après la réunion du CNCPS, on a présenté à UCCO-SACC-CSN quelques nouveautés sur le SDH qui sera mis en place dès le 18 septembre. Il sera bientôt plus facile de s'inscrire pour des heures supplémentaires en prolongation de quarts de travail de 12 heures. On aura la possibilité de s'inscrire pour les quatre premières heures du quart du matin ou les quatre dernières heures du quart de jour. Nous voulons encore permettre qu'on effectue toutes les heures supplémentaires de façon volontaire par blocs de quatre heures. De plus, on demande aux gestionnaires qui font du recrutement pour les heures supplémentaires de rendre davantage de comptes. En effet, pour embaucher un agent correctionnel qui n'a pas le moindre nombre d'heures travaillées en heures supplémentaires, les gestionnaires doivent indiquer dans chaque cas le motif de leur décision. Les rapports quotidiens et mensuels d'heures supplémentaires indiqueront désormais les heures pour lesquelles un membre n'a pas été recruté. Enfin, on nous a montré une amélioration de la traçabilité des heures compensatoires. Toutefois, leur saisie demeure trop lente dans le SGRH. Ces changements ont été mis en œuvre à la suite de nombreuses interventions d'UCCO-SACC-CSN au sujet de l'attribution équitable des heures supplémentaires.

NHSPC Consultation Concerns

Violence Prevention Policy and Heat Protocol — We pointed out our complete disappointment with the last National Health and Safety Policy Committee meeting in June where the employer, after going paragraph by paragraph with the unions to finalize these documents in March, showed up with something completely different in June.

Lastly we pointed out a previous discussions around **N-95** fit testing from an NLMC some time ago, where the parties agreed to fit test all correctional officers in line with annual SCBA fit testing, and, much to our surprise, the employer proposed every two year at the last NHSPC and a different way to fit test. Our message – let's not fix it if it's not broken.

The employer was silent on the NHSPC item we tabled.

SDS and Overtime

After NLMCC, UCCO-SACC-CSN was presented with some updates to the SDS system that will be rolling out September 18. It will soon be easier to sign up for shift extension overtime on 12-hour shifts; there will options to sign up for the first four hours of morning shift or the last four hours of day shift. We presented that there is still interest to allow for all overtime to be volunteered in four-hour blocks. Next, more accountability has been added to managers hiring overtime. Managers can no longer hire the person who does not have the fewest hours without entering reasons for each of the officers with fewer hours. The daily and monthly overtime reports will now reflect the hours for which each member was bypassed. Lastly, we were shown an improvement to the tracking of lieu and compensatory hours, though timely entry in HRMS remains a problem. These changes were implemented following as a result of the UCCO-SACC-CSN's numerous interventions on the subject of equitable overtime allocation.