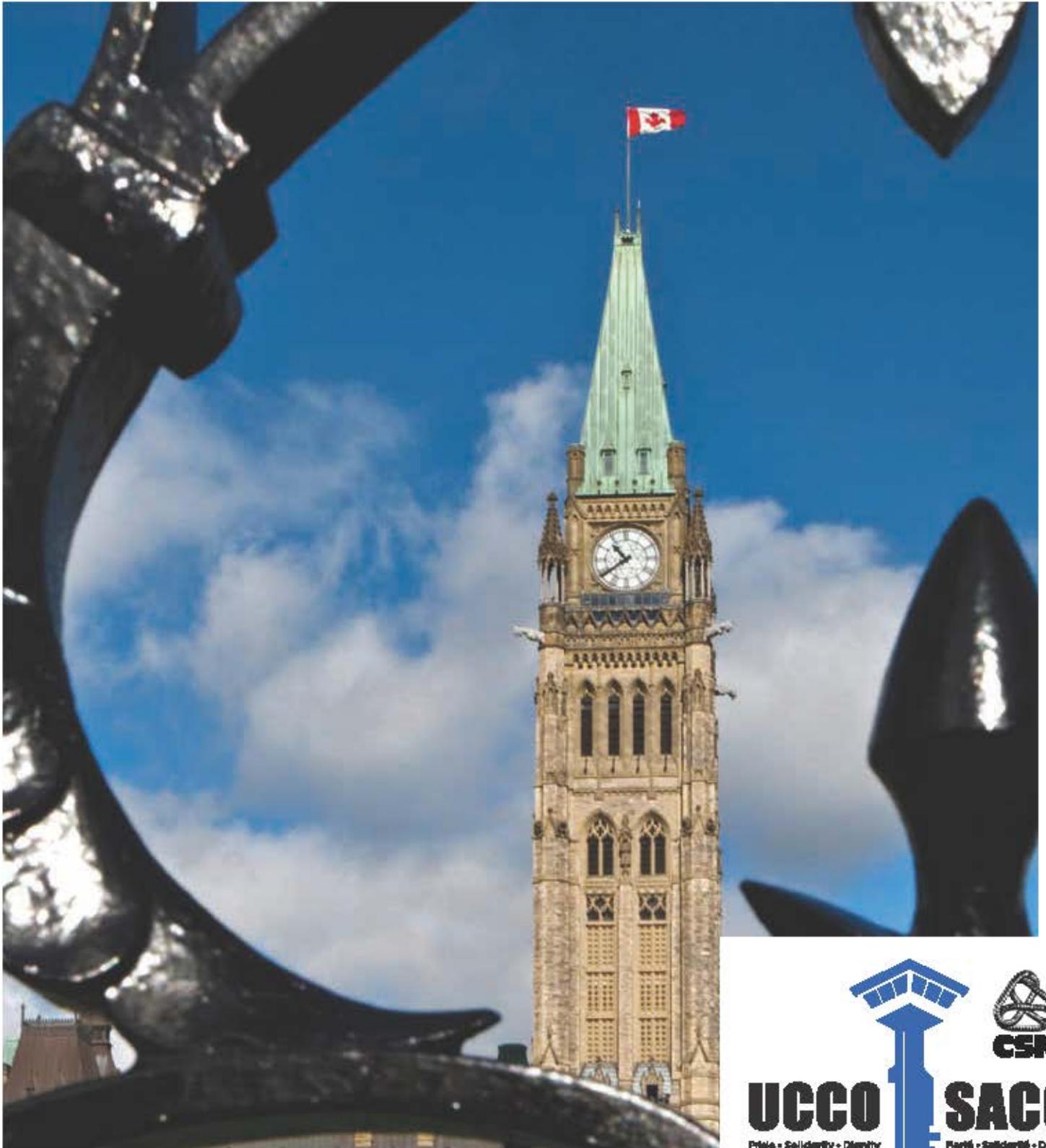


VIGILANCE



ÉTÉ – SUMMER 2014



VIGILANCE

ÉTÉ – SUMMER
2014

5

Du renouveau dans l'équipe de salarié-es d'UCCO-SACC-CSN
Renewal in ~~our~~ the UCCO-SACC-CSN team

Haïti et ~~PEES~~ ^{ARES} :
Règlements dans deux dossiers de longue haleine
Haiti, SMO files
Settlements reached in two lengthy files

6

Adoption du projet de loi C-4
Notre santé et notre sécurité sont en danger
Adoption of Bill C-4
Our health and safety at risk

8

Surcapacité carcérale
Plus de violence, plus de risques
Prison overcrowding
Rising violence, increasing risk

L'affaire Smith prend fin après six ans de tribulations
Smith inquest wraps up six-year ordeal

10

Ontario
L'employeur se conforme
Ontario ^{the NJC's}
Employer will respect ~~NUC's~~ decision

~~Le comité des maîtres chiens~~
Progress accomplished!
DDH handler committee
Moving forward

11

Les modifications à notre convention collective
Pas un poisson d'avril!
Unilateral changes to our collective agreement
This was not an April Fool's joke!

12

Calgary, là où des choses étranges se produisent à l'Halloween...
Calgary, where strange things happen on Halloween...

14

Nouvelle ronde de négociation
Ce n'est qu'un début, continuons le combat
Next round of negotiation
Pursuing our mobilization efforts

16

Plan d'action pour la réduction du déficit
L'art de regrouper les problèmes
Deficit Reduction Action Plan
A cluster of problems

18

Pour assurer la relève!
La formation syndicale
Ensuring succession!
Union training

19

Les progrès et les défis du secteur des femmes
Progress and challenges for the women's sector

Étude sur les réalités du travail d'agent-e correctionnelle
Merci de votre participation!
Thanks for joining u  on!
at the table

20

Santé et préjudices psychologiques
La Commission des accidents du travail tranche en faveur du syndicat
Safety and psychological injuries
Decisions on dangerous work protect union gains

Les progrès accomplis en santé et en sécurité
Health and safety advances

Le Forum social des peuples
Organiser la lutte contre Harper
People's Social Forum
Mobilization against Harper

MOT DU PRÉSIDENT
WORD FROM THE PRESIDENT
KEVIN GRABOWSKY

Une bataille se prépare La clé, c'est de s'unir The coming battle Unity is the key

Il est extrêmement difficile, pour la majorité de nos membres, de concevoir sérieusement le milieu de travail que le gouvernement Harper veut imposer aux  7,500 agent-es correctionnel-les fédéraux d'un bout à l'autre du Canada.

What I am about to describe is extremely difficult for the vast majority of our members to imagine. But this is no joke, and I ask you to try to seriously consider the workplace reality that the Harper government is imposing on all 7,500 federal correctional officers across Canada.

Imaginez... un pénitencier fédéral sans menottes, sans aérosols de OC ou sans vestes antipics, une imposition de l'horaire de travail, du choix des dates de vacances et l'impossibilité de prendre un congé de maladie au besoin. Les agents correctionnels fédéraux ont maintenant droit à la plupart de ces conditions de travail, parce que, depuis 2001, ils appartiennent à un syndicat fort. À présent, le gouvernement Harper prend les menottes, et ~~les passe~~ aux poignets de syndicats comme le nôtre. Si les dispositions antisyndicales du projet de loi C-4 (que le gouvernement a fait adopter de force au Parlement juste avant Noël 2013) avaient été en vigueur quand nous avons commencé à lutter pour améliorer nos conditions de travail, il est très peu probable que nous aurions réussi.

Il est difficile de croire à l'impartialité d'une audience devant un agent de santé et sécurité en poste à la suite d'une nomination politique ou un arbitre sous la coupe du Conseil du Trésor.

Maintenant, avec le projet de loi C-525, le gouvernement Harper cible le droit même à l'existence des syndicats. Son objectif est d'enrayer le droit d'appartenance à un syndicat et de négocier collectivement nos conditions de travail.

Ce qui signifie que nous devons agir. Traditionnellement, UCCO-SACC-CSN est demeuré neutre en ce qui a trait à la politique fédérale. Mais, Harper ne nous donne pas d'autre choix que de travailler contre sa réélection. Il n'est pas exagéré de dire que nos vies dépendront de la défaite de son gouvernement et de la nécessité d'inverser le tort qu'il a déjà causé.

N'en doutez pas : le premier ministre et ses ~~béni-oui-oui~~ n'ont que du mépris pour le travail que nous accomplissons et les risques que nous prenons pour protéger les Canadiennes et les Canadiens. Son refus arrogant de consulter les agent-es correctionnel-les sur sa série de projets de loi anticriminalité, ou sur la fermeture de trois établissements en Ontario et au Québec, illustre bien cette attitude. Quand nous demandons une audience, notre expertise est délibérément ignorée. Au lieu de nous écouter, on nous insulte en nous traitant de « ~~boss syndicaux~~ ». →



Picture working in a federal penitentiary without handcuffs, OC spray or stab-proof vests. Think about having no control over your work schedule, when you take vacation or whether you're able to take ~~medical~~ ^{sick} leave when you need it.

Most of these working conditions were obtained for federal correctional officers because, since 2001, they have belonged to a strong union. Now the Harper government is taking those handcuffs and ~~putting~~ them on unions like ours. If the anti-union provisions of Bill C-4 (which was bulldozed through Parliament just before Christmas 2013) had been in place when we started fighting to improve our workplace, it's far less likely we would have been able to succeed.

In this new reality, we are concerned about getting a fair hearing from a health and safety officer who is a political appointee or from a contract arbitrator under the thumb of the Treasury Board.

Now, with Bill C-525, Harper is targeting our right to exist. Make no mistake: his goal is to destroy our right to belong to a union and to collectively bargain our working conditions.

This means we have to take the next step. Traditionally, UCCO-SACC-CSN has been neutral when it comes to federal politics. But Harper is leaving us no choice but to work against his re-election. It is not an exaggeration to say that our lives will depend on defeating his government and reversing the damage already done.

Make no mistake: the Prime Minister and his yes-men have nothing but contempt for the work we do and the risks we take to protect Canadians. The arrogant refusal to consult correctional officers on his series of anti-crime bills or the closure of three institutions in Ontario and Quebec demonstrated this attitude. When we ask for a hearing, our expertise is deliberately ignored. Instead, we are insulted as "union bosses."

Unfortunately, most Conservative MPs are either intimidated or otherwise unwilling to challenge Harper's dangerous agenda. The "trained seals" in the Conservative backbench that →



Malheureusement, la plupart des députés conservateurs sont soit intimidés, soit réticents à contester le dangereux programme de Stephen Harper. Les « chiens savants » conservateurs, comme les a nommés le député d'Edmonton Brent Rathgeber lorsqu'il a quitté le caucus de Harper, se contentent de suivre les ordres de la clique secrète et non élue du Cabinet du premier ministre. Ils ne se préoccupent pas des dangers qui menacent nos membres, et encore moins des gens qui les ont élus au gouvernement.

C'est pourquoi j'invite tous les membres d'UCCO-SACC-CSN à participer pleinement aux campagnes de mobilisation à venir en 2014-15. La survie de notre syndicat dépend de notre capacité à nous serrer les coudes, non seulement pour résister aux attaques, mais aussi pour que nos conditions de travail soient au cœur de la prochaine ronde de négociations.

Notre **leitmotiv** pour la nouvelle ronde de négociation qui s'amorce sera « la clé c'est de s'unir ». Les gains que nous tentons de faire nécessiteront la solidarité, la persistance et la détermination de nos membres qui, comme la très grande majorité des travailleurs canadiens, sont plus que jamais dans la mire de l'actuel gouvernement, des groupes d'intérêts et des faiseurs d'opinions. Nous devons sauver notre démocratie et mettre fin à ces attaques contre les citoyens, d'un bout à l'autre du Canada. Il faut clamer haut et fort qu'être antisyndical, c'est être anti-canadien.

Ce n'est pas par accident qu'UCCO-SACC-CSN est réputé être l'un des syndicats les plus militants de la fonction publique fédérale. Nous avons combattu avec fierté, solidarité et dignité pour construire un syndicat fort et pour réaliser d'importantes améliorations dans notre milieu de travail. Harper veut détruire ce que nous avons construit : il ne faut pas le laisser réussir.

**Une bataille se prépare.
Et c'est une bataille que nous ne pouvons perdre.**

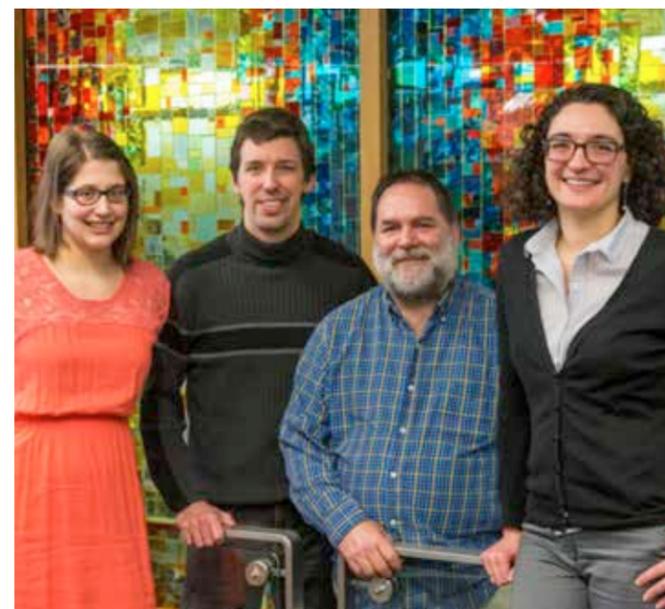
the Edmonton MP Brent Rathgeber described when he quit the Harper caucus simply follow orders from the secretive and unelected clique in the PMO. They don't care about the threat to our members, much less to the people who elected them to govern.

This is why I call on all members of UCCO-SACC-CSN to fully participate in the mobilization campaigns to come in 2014/15. Our very existence as a union depends our ability to stand together – not only to resist these attacks, but also to improve our working conditions in the round of negotiations to come.

This new negotiation round's **leitmotiv** will be 'unity is the key'. The gains we are trying to make will demand solidarity, persistence and determination from our members who, like the majority of Canadian workers, are more than ever in the target of the current government, stakeholder groups and opinion makers. We must save our democracy and stop these attacks against citizens from across Canada. The message should come out loud and clear that being anti-union equals anti-Canadian.

It's no accident that UCCO-SACC-CSN is known as one of the most militant unions in the federal public service. We have fought with pride, solidarity and dignity to build a strong union and to achieve important improvements in our workplace. But Harper wants to tear down what we have built. He must not be allowed to succeed.

**A battle is coming.
It is one that we cannot afford to lose.**



DU RENOUVEAU DANS L'ÉQUIPE DE SALARIÉ-ES D'UCCO-SACC-CSN RENEWAL IN OUR UCCO-SACC-CSN TEAM

De nouveaux visages viennent parfaire l'équipe CSN qui dessert UCCO-SACC-CSN au quotidien.

De gauche à droite :
ARIANNE BOUCHARD,
conseillère syndicale nationale
en appui au coordonnateur;
OLIVIER ROUSSEAU,
conseiller syndical
pour la région du Québec;
ANDRÉ LEGAULT,
conseiller syndical en Atlantique
et **JOANIE BOLDUC**,
employée de bureau au Québec.

Ils et elles sont déjà à pied d'œuvre pour assurer des services de qualité qui rendront notre syndicat plus fort. Bienvenue !

A quartet of new faces has enriched the CSN team that helps UCCO-SACC-CSN in its daily work.

From left to right, they include
ARIANNE BOUCHARD
(national advisor to support
the coordinator);
OLIVIER ROUSSEAU
(Quebec region advisor);
ANDRÉ LEGAULT
(Atlantic region advisor);
and **JOANIE BOLDUC**,
(Quebec region office employee).

All four are already at work helping to build a stronger union by ensuring we receive quality services. Welcome aboard!



HAÏTI ET ARES : RÈGLEMENTS DANS DEUX DOSSIERS DE LONGUE HALEINE HAITI, SMO FILES SETTLEMENTS REACHED IN TWO LENGTHY FILES

Nous nous sommes enfin entendus avec l'employeur dans deux dossiers épineux qui tardaient à se régler.

Le premier dossier concerne le traitement réservé aux volontaires du Service correctionnel du Canada en Haïti qui se sont trouvés fortement désavantagés par une interprétation patronale. Ce dossier a été réglé à la satisfaction des parties par le biais d'ententes dont les dispositions sont confidentielles.

Un second dossier, celui des agents responsables de l'équipement de sécurité, a aussi été mené à bien. Il a fallu faire plusieurs démarches pendant de nombreuses années pour en arriver à une entente, ce qui nous a mené l'an dernier devant un comité de classification patronal qui a donné raison au syndicat. Malgré tout, ce n'est qu'à la suite d'un référé à la Cour d'appel fédérale que nous sommes enfin parvenus à une entente avec le Service correctionnel du Canada.

Nous saluons la patience de nos membres qui sont visés par ces ententes. Votre appui exemplaire tout au long de ces dossiers interminables démontre bien la ténacité qui caractérise UCCO-SACC-CSN.

We have finally reached agreement in two thorny files that have been ongoing for several years.

The first file stems from the treatment reserved to the Correctional Service of Canada volunteers in Haiti, who were seriously disadvantaged by an employer interpretation. This file was settled to the parties' satisfaction by agreements, the contents of which are confidential.

A second file, that of security maintenance officers (SMOs), was also concluded following a plethora of interventions over many years. At one point last year, an employer classification committee agreed with the union position. However, an agreement with the Correctional Service of Canada was not reached until after the matter was referred to the Federal Court of Appeal.

We salute the patience demonstrated by members who are the subject of these settlement agreements. Your exemplary support for the duration of these marathon files is evidence of UCCO-SACC-CSN's characteristic tenacity.

Adoption du projet de loi C-4 Notre santé et notre sécurité sont en danger

Adoption of Bill C-4 Our health and safety at risk

Avec l'adoption du projet de loi C-4 par le gouvernement Harper, la définition du terme « danger », sur laquelle les agent-es correctionnel-les se sont appuyés depuis dix ans pour résoudre de graves problèmes de santé et de sécurité, pourrait être dorénavant considérablement restreinte et restrictive.

Le gouvernement n'a aucunement consulté les agents correctionnels de première ligne, ni qui que ce soit d'autre d'ailleurs lorsqu'il a décidé de modifier la définition du terme **danger** qui se trouve dans la Partie II du Code canadien du travail. Comme nous l'avons mentionné dans des tracts antérieurs, nous craignons que cette modification entrave notre capacité à résoudre de graves problèmes de santé et de sécurité, comme nous l'avons souvent fait ces dernières années.

Les modifications qui avaient été apportées au Code canadien du travail en 2000 avaient au bout du compte aidé UCCO-SACC-CSN à obtenir d'importants outils de sécurité pour les agents correctionnels fédéraux, notamment les menottes et le poivre de Cayenne. La définition élargie du terme « danger » nous a également aidé à supprimer ou à atténuer certaines menaces potentielles dans notre milieu de travail qui est, faut-il le répéter, dangereux.

Le gouvernement Harper ramène donc la définition à ce qu'elle était avant 2000. Le danger dans la loi modifiée est maintenant défini comme suit : « situation, tâche ou risque susceptible de causer des blessures à une personne qui y

With the adoption of Bill C-4 by the Harper government's majority in Parliament, the definition of danger that correctional officers have relied on for more than a decade to help resolve serious health and safety issues could be significantly weakened.

The government did not consult at all with frontline correctional officers – or anyone else, for that matter – when they moved to roll back the clock on the definition of danger in Part II of the Canada Labour Code. As mentioned in previous bulletins, we worry that this change to the definition will handcuff our ability to resolve serious health and safety issues as we have many times over in the past several years.

Amendments to the labour code in 2000 eventually helped UCCO-SACC-CSN obtain many important safety tools for federal correctional officers, including handcuffs and pepper spray. The expanded definition also helped us remove or diminish potential hazards in our dangerous workplace.

The government is taking the definition to its pre-2000 language. Danger in the amended law is now defined as “any hazard, condition or activity that could reasonably be expected to be an imminent or serious threat to the life or health of a person exposed to it before the hazard or condition can be corrected or the activity altered.”

The watered-down language may mean that a ruling of danger to protect the health and safety of our members will be more difficult to obtain. Recall as well that Bill C-4 contained a clause that appears to threaten the independence of Health



est exposée, ou de la rendre malade, avant que le risque soit écarté, la situation corrigée ou la tâche modifiée ». Cette formulation **édulcorée** peut signifier qu'il sera plus difficile maintenant d'obtenir une décision déclarant la présence d'un danger pour protéger la santé et la sécurité de nos membres.

Vous vous souviendrez aussi que le projet de loi C-4 contenait une clause qui menace l'indépendance des agents de santé et sécurité des établissements carcéraux, qui sont désormais nommés par le président du Conseil du Trésor. C'est ce qui a donné le succès que nous avons eu avec la définition modifiée depuis qu'UCCO-SACC-CSN a été accrédité en 2001, nous croyons que cette partie de la loi omnibus sur l'exécution du budget a été délibérément conçue pour faire taire nos membres. Notre syndicat a été responsable de la plupart des victoires concernant les plaintes qui citaient la définition de danger du Code dans la fonction publique fédérale. En effet, nous croyons que le système permettait d'assurer avec succès que les lieux de travail fédéraux soient les plus sécuritaires possible.

N'en doutez pas une seconde... le gouvernement Harper ne nous a jamais donné de lui-même des outils de santé et de sécurité pour notre milieu de travail : nous avons dû nous battre pour les obtenir !

UCCO-SACC-CSN a été invité à discuter de l'application de la nouvelle définition du Code avec Ressources humaines et développement des compétences Canada, une fois le fait accompli. **Nous avons exprimé nos inquiétudes pour tenter de limiter les préjudices qui pourraient découler de la nouvelle loi. UCCO-SACC-CSN fera campagne pour s'assurer de ne pas revenir en arrière.**

Photo : L'Honorable Chris Alexander, ministre de l'Immigration et de la Citoyenneté, fut l'un des plus fervents défenseurs du funeste projet de loi C-4.

and Safety Officers by making them political appointees of the Treasury Board President.

Considering our success with the amendment to the definition since UCCO-SACC-CSN was accredited in 2001, we believe this part of the omnibus budget implementation was deliberately designed to silence our members. Our union has been responsible for most of the successful complaints in the federal public service that cited the danger definition in the code. Indeed, we feel the system was working well for the reason it was created: to ensure federal workplaces are as safe as possible.

Make no mistake: the Harper government never provided us with our workplace health and safety tools; we have had to fight for everything we now have!

Much too late, the union has now been invited to discuss the application and implementation of the new definition of the code with Human Resources and Skills Development Canada. However, we will voice our concerns and to try to limit the possible damage in the new law. If nothing works, we will mobilize!

Photo : The Honourable Chris Alexander, Minister of Citizenship and Immigration, was one of the most fervent advocate of the disastrous bill C-4.



Surcapacité carcérale Plus de violence, plus de risques

Prison overcapacity Rising violence, increasing risk

Dans la soirée du 22 avril 2014, cinq détenus du pénitencier de Saskatchewan, membres de **bandes criminalisées**, ont attaqué un agent correctionnel qui se trouvait seul dans la rotonde de l'établissement.

L'attaque semblait avoir été planifiée. L'agent, en partie grâce à sa veste antipics, a pu résister aux coups assénés par les détenus, jusqu'à ce que d'autres agents interviennent et tirent des coups de semonce. L'incident a fait deux victimes parmi les agents, qui ont dû être soignés à l'hôpital.

Dans la région des Prairies, où les taux de double occupation sont les plus élevés, le nombre d'agressions monte en flèche. L'incident dramatique s'inscrit dans les sombres statistiques des pénitenciers fédéraux de l'ère Harper. Bien que le ministre de la Sécurité publique Stephen Blaney ait récemment nié tout lien entre les pressions sur la population carcérale et la double occupation des cellules, on remarque une hausse marquée

The evening of April 22 2014, five gang-affiliated inmates at Saskatchewan Penitentiary jumped a lone correctional officer in the dome of the institution in an apparently pre-planned attack.

The officer, thanks in part to his stab-proof vest, was able to resist the blows the inmates rained down on him until other officers intervened and warning shots were fired. The targeted victim and another officer were treated at an outside hospital.

In the Prairie region, where we see the highest rates of double bunking, assault rates are skyrocketing. The dramatic incident adds another number to the grim statistics being produced in federal penitentiaries in the Harper government's "tough-on-crime" era. Though Public Safety Minister Stephen Blaney recently denied any link between the two, population pressures and double bunking have accompanied a sharp jump in violence in CSC institutions.

de la violence dans les établissements de Service correctionnel du Canada.

Comme l'a dit le président régional des Prairies, James Bloomfield à un journal de Prince Albert, il semble y avoir « une escalade évidente des incidents violents envers le personnel ces derniers temps. Les détenus semblent vraiment cibler le personnel, ce qui est nouveau. Normalement, ça ne se produisait pas dans le passé. »

La situation devient de plus en plus fréquente d'un bout à l'autre du pays, et plus particulièrement, semble-t-il, dans la région des Prairies.

Les cas d'agressions physiques et sexuelles (contre le personnel, entre les détenus ou contre les visiteurs) sont passés de 366 en 2008-09, à 586 en 2011-12. Le nombre d'incidents comportant le recours à la force a augmenté de 48 %, passant de 265 à 393 au cours de la même période, ce qui n'a rien d'étonnant. Derrière ces chiffres, on note une augmentation globale de 44 % de détenus membres de bandes criminalisées dans les prisons fédérales. Ils recherchent la protection des organisations criminelles derrière les barreaux et ont peu de possibilités de résister aux menaces.

Une recherche récemment transmise par Service correctionnel du Canada à Ted Hsu, député de Kingston et les Îles, démontre un parallèle entre l'augmentation de la population dans les établissements à sécurité maximale et l'augmentation des incidents violents. Les conclusions indiquent que dans chaque établissement (ou unité maximum) où la population carcérale excède de 10 % sa capacité, il y a eu une nette augmentation du nombre d'agressions de 2003-04 à 2012-13.

C'est une preuve évidente que l'approche de durcissement contre le crime du gouvernement conservateur a de plus en plus d'impacts sur les agents correctionnels : les nouvelles lois engendrent une augmentation de la violence et de la présence de membres des bandes criminalisées dans les pénitenciers fédéraux.

As Prairie Regional President James Bloomfield told a Prince Albert newspaper, there appears to be a "clear escalation in violent incidents that are happening towards staff very recently. They do appear to be targeting staff, which is new. It's not something that has been a normal occurrence in the past." It is a situation becoming increasingly frequent across the country, but especially, it appears, in the Prairie region.

Incidents of assault (including inmate on staff, inmate on inmate, inmate on visitor and sexual assault) went from 366 in 2008/09 to 586 in 2011/12. Not surprisingly, the number of use of force incidents increased by 48% from 265 to 393 over the same period.

Behind these numbers is an overall 44% increase in gang membership in federal prisons, as inmates seek the relative safety (or have little option to resist threats) to join criminal organizations behind bars.

Research recently obtained by Kingston and the Islands MP Ted Hsu from CSC shows a parallel increase in population at maximum-security institutions and a rise in violent incidents. The findings show that for each institution (or max unit) at which the inmate population was rated more than 10% over capacity, there was a clear rise in assaults over the years 2003/04 to 2012/13.

It is clear evidence that the Conservative government's tough-on-crime approach is increasingly tough on correctional officers as the new laws breed more violence and gang membership in federal penitentiaries.

L'AFFAIRE SMITH PREND FIN APRÈS SIX ANS DE TRIBULATIONS SMITH INQUEST WRAPS UP SIX-YEAR ORDEAL

Après six ans et deux mois, l'histoire d'Ashley Smith, morte par auto strangulation à l'établissement Grand Valley de Kitchener, s'est finalement terminée avant Noël. La Cour du coroner de l'Ontario a conclu son enquête épique sur les circonstances entourant son décès, survenu en 2007.

Le jury a rendu un verdict d'homicide, et a dressé une liste exhaustive de 104 recommandations.

Le verdict d'homicide ne signifie pas que des accusations criminelles seront déposées contre qui que ce soit. En vertu de la Loi sur les coroners, la décision veut seulement dire que des actes commis par des êtres humains ont contribué à la mort de la victime.

Toutefois, les recommandations du jury établissent clairement que le verdict d'homicide ne vise pas les gestes des agent-es correctionnel-les de première ligne. Le jury a formulé la recommandation suivante : « Si le personnel de première ligne juge qu'une intervention immédiate est nécessaire pour préserver la vie, il ne devrait pas y avoir d'obligation d'obtenir une autorisation avant d'intervenir ».

En effet, le jury a recommandé que le personnel de première ligne puisse refuser de suivre une directive ou un ordre qu'il croit illégal, sans craindre de subir des sanctions disciplinaires ou des représailles.

À la suite de la tombée du verdict, le deuxième vice-président national d'UCCO-SACC-CSN, Jason Godin, a déclaré aux journalistes, lors de la conférence de presse, que l'obligation absolue d'obtenir l'approbation de la direction avant d'entrer dans la cellule d'Ashley Smith a été une des causes principales de sa mort tragique.

« Nous sommes heureux que le jury ait reconnu l'expérience et le jugement des agents correctionnels », a dit Jason Godin.

L'avocat du syndicat, M^{re} Howard Rubel, a complimenté les membres de l'établissement Grand Valley pour leurs témoignages cohérents et détaillés tout au long de l'enquête. Le compte-rendu des membres, a-t-il dit, contrastait avec le témoignage des gestionnaires de du SCC, Service Correctionnel Canada, qui se sont contredits les uns les autres ou ont éprouvé d'importantes pertes de mémoire à la barre des témoins.

Six years and two months after inmate Ashley Smith strangled herself to death at Grand Valley Institution in Kitchener, the story finally entered its last chapter just before Christmas when the Ontario Coroner's Court wrapped up its epic inquiry into the circumstances surrounding Smith's 2007 death.

The jury delivered a verdict of homicide, and made an exhaustive list of 104 recommendations.

The homicide ruling does not mean criminal charges will be filed against any particular person; under the law governing the Coroner's Act, the determination simply means that human actions contributed to Smith's death.

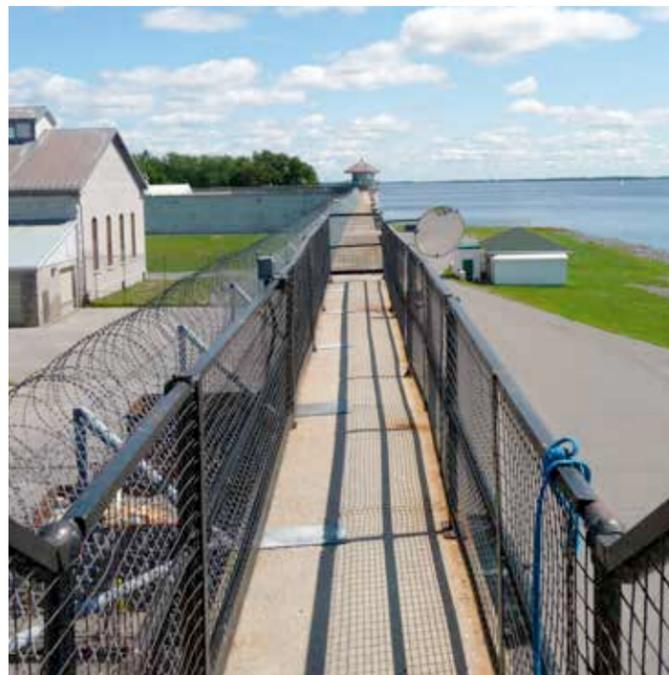
However, the jury's recommendations made clear that their determination of "homicide" as a cause of Smith's death was not directed at the actions of the frontline correctional officers. The jury recommended that, "if frontline staff determine that immediate intervention is required to preserve life, there is no requirement that they seek authorization prior to intervening."

Indeed, the jury recommended allowing frontline staff to refuse to follow an order or direction – without fear of discipline or reprisal – that they believe to be illegal.

During a sidewalk press conference following the verdict, UCCO-SACC-CSN Second National Vice-President Jason Godin told reporters that the constant requirement to obtain management approval before entering Smith's cell was a key reason for her tragic death.

"We are satisfied the jury recognized the experience and judgment of correctional officers," said Godin.

The union's lawyer, Howard Rubel, praised the consistent and detailed testimony from members at Grand Valley during the inquest. Our members' accounts contrasted with the testimony given by CSC managers, he said, who often contradicted each other or experienced severe memory loss on the witness stand.



Les modifications à notre convention collective **Pas un poisson d'avril!** Unilateral changes to our collective agreement **This was not an April Fool's joke!**

ONTARIO L'EMPLOYEUR SE CONFORME ONTARIO EMPLOYER WILL RESPECT NJC'S DECISION

Au début du mois de juin, ~~vo~~re syndicat a été avisé que l'employeur se conformera à une décision du Conseil national mixte (CNM). Celle-ci stipule que certains membres d'UCCO-SACC-CSN n'ont pas reçu le traitement auquel ils avaient droit en vertu de la directive sur la réinstallation, à la suite des fermetures du pénitencier de Kingston et du centre régional de traitement de l'Ontario. À l'origine, l'interprétation de l'employeur était conforme à la directive. Toutefois, il a changé d'avis et a décidé de lui donner une nouvelle signification. La décision du CNM mentionne que les plaignants, représentés par la conseillère syndicale CSN Sheryl Ferguson, recevront les montants qui leur sont dus. Mais elle stipule également que tous les membres du personnel de ces établissements qui sont admissibles pourront profiter de la victoire d'UCCO-SACC-CSN. Ils devront cependant déposer une demande auprès de l'employeur.

In early June, the union was informed that the employer would respect a National Joint Council (NJC) grievance decision that stated that some UCCO-SACC-CSN members were not treated in the spirit of the Relocation Directive in the aftermath of the closures of Kingston Penitentiary and Ontario's Regional Treatment Centre. Initially, the employer's interpretation respected the directive. However, the employer then changed its mind and decided to give new meaning to the Relocation Directive. The NJC decision meant that the grievors, represented by CSN Union Advisor Sheryl Ferguson, would receive their due. But the June decision means that all other eligible staff from the site will also reap the benefits of the successful UCCO-SACC-CSN grievance representations. However, members will have to notify the employer.

Le syndicat est parvenu à une entente concernant les horaires de travail modifiés pour les maîtres-chiens du pénitencier de la Saskatchewan à Prince Albert, entente qui leur permet d'obtenir une indemnité pour toutes les heures travaillées. L'entente du pénitencier de la Saskatchewan est en fait un projet-pilote que le syndicat entend voir s'implanter dans tous les autres établissements. Nous poursuivons donc les discussions sur les horaires de travail modifiés. Nous nous sommes également entendus sur un design pour les chenils actuellement en construction au pénitencier de la Saskatchewan.

Depuis le printemps dernier, le comité des maîtres-chiens finalise un projet de manuel de sécurité qui sera présenté au Comité de direction.

Nous travaillons aussi sur diverses questions, notamment : les pantalons cargo, les t-shirts, les heures variables et la préparation d'une liste de dépenses remboursables en vertu du paragraphe 43.01 (c) de la dernière convention collective

Nous vous tiendrons au courant de la progression des discussions.

LE COMITÉ DES MAÎTRES-CHIENS PROGRÈS ACCOMPLIS! DDH HANDLER COMMITTEE MOVING FORWARD

The union has reached an agreement for detector dog handlers on modified schedules at Saskatchewan Penitentiary at Prince Albert that entitles them to the handler allowance for all hours worked. The Sask Pen agreement will in fact be a pilot project that the union intends to have extended to all other institutions.

We will continue discussions around modified schedules.

In May, the detector dog handler committee met to finalize a security manual draft for submission to EXCOM. The review started in August of 2013 and we are hoping to wrap up this spring.

In addition, we are working on a number of other issues, including: cargo pants, t-shirts, variable hours and finalizing a list of reimbursable expenses as settled in article 43.01 (c) of the last collective agreement. We have also agreed on a design for home dog kennels that are now being built at Sask Pen.

We will continue to provide updates as discussions progress.

C'était si gros qu'on aurait pu penser que le gouvernement Harper nous faisait un poisson d'avril. Mais ~~nos~~ ^{les} membres  tous les établissements du pays n'ont pas trouvé drôles les changements unilatéraux apportés le 1^{er} avril 2014 à notre convention collective, surtout en ce qui concerne les congés de maladie.

On pourrait penser que la modification des congés de maladie est un moyen de pression de l'employeur pour la ronde de négociation qui a commencé en juillet 2014. Nous sommes pleinement conscients de cette stratégie.

Comme il a été mentionné dans le tract distribué ce matin-là, nous avons organisé des lignes d'information afin que les membres prennent connaissance de la riposte ~~de leur~~ syndicat, des recours juridiques appropriés qui ont été pris dans les jours qui ont suivi ces changements unilatéraux, et de la possibilité d'agir en déposant des griefs individuels.

~~Vo~~tre syndicat considère inacceptable que sept ans après la mise en place de ces ~~provisions~~ dans la convention collective, l'employeur décide d'en changer son interprétation, et ce, même si pendant tout ce temps, elle ne faisait pas l'objet de mécontentement. C'est à la table de négociation que devraient se régler les situations problématiques.

Le comité de négociation d'UCCO-SACC-CSN sera toujours vigilant quant aux moyens entrepris par l'employeur pour réinterpréter notre convention collective à des fins politiques. La direction devra apprendre que les coups de force ne nous font pas peur et que le mot clé des relations de travail est NÉGOCIATION!

It was so unbelievable, we could be forgiven for thinking the federal government was pulling an April Fool's prank. But as members showed up during information lines at institutions across the country on April Fool's Day, making unilateral changes to our collective agreement on as vital an issue as our sick leave is not funny.

Another way to view the changes to sick leave is as a pressure tactic by the employer just as negotiations for our next collective agreement have begun in ~~July~~ ^{July} 2014. We are fully aware of this strategy.

As we stated in the flyer distributed that morning, we staged these information lines so that members would be fully informed about the union's response – the filing of the appropriate legal challenges in the following days – and how they could participate by filing their own grievance.

For the union, it is not acceptable for the employer to change its interpretation of this part of the collective agreement seven years after it was introduced (during which time it created no problems). The negotiating table is the proper place to settle contract problems.

The UCCO-SACC-CSN negotiating committee will be particularly vigilant on this issue and other attempts to rewrite our collective agreement to suit its political goals. The employer must understand that power plays like this do not frighten the union – and remember that the key word in labour relations is NEGOTIATION!

Calgary, là où des choses étranges se produisent à l'Halloween...

Calgary, where strange things happen on Halloween...



L'automne dernier, lors de la convention du Parti conservateur à Calgary, deux événements ont capté l'attention des délégués et ont fait croire aux syndicalistes, et autres militants aux vues similaires que le bulldozer Harper pouvait être arrêté.

Le 31 octobre et le 1er novembre 2013, les membres d'UCCO-SACC-CSN ont réservé une salle à l'hôtel Marriott du centre-ville de Calgary, où de nombreux délégués conservateurs séjournaient, et où divers ministres organisaient des réceptions tapageuses.

De nombreux députés et membres du parti conservateur ont visité notre installation, décorée de grandes bannières verticales sur lesquelles on pouvait voir comment l'action syndicale contribue à protéger les agents correctionnels et la population canadienne en général. Nos traditionnels présentoirs d'armes de contrebande ont, comme toujours, provoqué des réactions. Une présentation vidéo sur la nécessité d'adopter une loi sur le prélèvement d'échantillons de sang était diffusée dans un coin, tandis que dans un autre, un maître-chien attirait l'attention avec notre mascotte Yourie qui a captivé les enfants et les touristes à l'extérieur de l'hôtel. Finalement, l'inauguration de notre réplique grandeur nature d'une cellule à double occupation a suscité à la fois la fascination et la consternation chez les personnes qui ont eu le courage d'y entrer avec un **détenus** des plus costauds.

Last fall, two events during the federal Conservative Party convention in Calgary captured delegates' attention and inspired unionists and like-minded activists that the Harper bulldozer can be stopped.

On October 31 and November 1st 2013, UCCO-SACC-CSN members hosted a hospitality suite in Calgary's downtown Marriott Hotel, where many Conservative delegates were staying and various cabinet ministers hosted raucous parties. Many party members and MPs visited our dynamic space, filled with large vertical banners explaining how union action helped protect correctional officers – and the Canadian public. Our traditional shank kits were ever-popular conversation starters. A video on the need for a Blood Samples Act played in one corner while a detector dog handler drew constant attention. Our mascot Yourie was a big draw for children and tourists outside the hotel. Finally, the debut of our life-sized replica of a double-bunked prison cell created equal parts of fascination and consternation among those with the courage to step inside with one of our burly "inmates." Along with a well-attended press conference to open our room, it was a multi-pronged approach designed to interest and to educate those whose only perception of labour organizations is of the mythical "union boss" ordering members to destroy the economy.

With an eye on the Social Forum gathering in Ottawa later this summer, an interesting and educational evening November 1st, hosted by the coalition Common Causes, gave an advance



La conférence de presse lors de l'ouverture de notre salle a remporté un vif succès et a permis d'informer ceux qui perçoivent encore les chefs syndicaux comme des tyrans qui ordonnent à leurs membres de « détruire l'économie ».

En vue du Forum social des peuples qui se tiendra à Ottawa cet été, la soirée éducative du 1er novembre 2013, animée par la coalition Common Causes, a donné un aperçu des moyens de s'organiser pour diverses communautés qualifiées « d'ennemies » par le gouvernement Harper. Des conférenciers comme Maude Barlow, Jim Stanford d'Unifor, David Suzuki et le secrétaire général de la CSN, Jean Lortie, se sont exprimés devant un auditorium plein à craquer au sujet des conservateurs et des moyens concrets que nous pouvons mettre en place pour les vaincre.

Ces deux événements très réussis témoignent de l'extraordinaire faculté de notre syndicat et de la CSN de se déployer sur plusieurs fronts.

La seule ombre au tableau est apparue au dernier jour de la convention conservatrice, le 2 novembre 2013, alors que les délégués conservateurs ont voté pour l'adoption de plusieurs propositions visant à affaiblir ou même à détruire le mouvement syndical. Plusieurs de ces délégués nous avaient dit, pas plus tard que la veille, à quel point ils étaient sensibles à nos inquiétudes et aux dangers que représentait l'affaiblissement de nos protections syndicales.

Parmi les propositions adoptées, l'une réclame l'abolition de l'utilisation des cotisations à des fins de lobbying politique et une autre, l'abolition de la formule Rand. Bien que les deux aient été adoptées par une faible majorité, c'est la preuve que notre syndicat doit redoubler d'efforts pour protéger notre avenir et renforcer le pouvoir de nos membres!

view of the organizing opportunities for various communities, like ours, designated as "enemies" by the Harper government. Speakers as diverse as Maude Barlow, Unifor's Jim Stanford, David Suzuki and CSN Secretary General Jean Lortie addressed a packed auditorium on Conservative myths and concrete methods we can use to defeat them.

These two very successful events testify to the extraordinary ability of our union, with the CSN, to deploy on several fronts. The only shadow came on the last day of the convention, November 2, when Conservative delegates voted to adopt as party policy many resolutions aimed at weakening or even destroying the union movement. Many of those same delegates had only the day before told us in our hospitality room how sensitive they were to our concerns and the dangers of weakening our union protections.

Among the resolutions adopted was one calling for a ban on using dues for political lobbying and another for the abolition of the Rand formula. While both were narrowly adopted, it demonstrates that our union must redouble its efforts to protect our future and empower our members!

Nouvelle ronde de négociation Ce n'est qu'un début, continuons le combat

Next round of negotiation Pursuing our mobilization efforts



Lors de la dernière ronde de négociation, des efforts collectifs sans précédent ont été déployés afin de faire comprendre à Service correctionnel du Canada et au Conseil du Trésor que les membres d'UCCO-SACC-CSN parlaient d'une seule et même voix à la table de négociation.

Nous n'avons pas repris notre souffle que déjà la négociation recommence. Une première rencontre formelle a eu lieu le 4 mars dernier et l'employeur semblait pressé de modifier notre système de congés de maladie. D'ailleurs, comme nous l'avons mentionné le 1^{er} avril dernier lors de nos lignes d'information, celui-ci a changé unilatéralement son interprétation de ladite clause,

ce, sans consultation.

Cette attitude belliqueuse et antisyndicale est le propre du gouvernement Harper, qui sert le même traitement à tous ceux qui le contestent, c'est-à-dire ceux qui défendent la classe moyenne et les travailleurs. On a d'ailleurs pu s'en apercevoir avec le changement de la définition de danger dans le Code canadien du travail, qui cible directement les agent-es correctionnel-les.

During the last round of negotiations, ground-breaking efforts were deployed in many original and collective ways to make CSC and the Treasury Board understand that members of UCCO-SACC-CSN were speaking with a single voice at the negotiating table.

We won't have the time to catch our breath before the next round begins. A first formal meeting took place March 4 and the employer appears to be in a hurry to change our sick-leave system. As we noted during our info-lines on April 1st, the employer is imposing its unilateral reinterpretation of this article of our collective agreement, without any consultation. The belligerent anti-union attitude behind this approach has the Harper government's fingerprints all over it. Harper's clear agenda is to crush anyone who opposes his policies, in other words, anyone who defends workers and the middle class. This was also seen in the government's changes to the definition of danger in the Canada Labour Code, which particularly targets correctional officers.

De notre côté, nous avons une histoire de combativité, de démocratie et de transparence. C'est pourquoi nous avons fait les mêmes consultations en assemblée générale que par le passé : le projet de négociation est celui des membres d'UCCO-SACC-CSN et reflète nos besoins et nos priorités. Il y a quelques certitudes concernant la prochaine ronde de négociation qui commence : nous devons travailler sur ce que nous contrôlons et éviter les milliers de rumeurs qui affaiblissent souvent la solidarité. La structuration de l'information doit être une priorité. Nous devons nous assurer que tous reçoivent la même information, que les agent-es correctionnel-les connaissent les enjeux qui les concernent et qu'ils adhèrent aux revendications. Il faut aussi développer une grande efficacité de réaction : en quelques heures, l'exécutif national doit être au courant de nos succès lors d'événements de mobilisation.

Nous devons bien comprendre ceux qui nous font face et quels sont leurs intérêts, du gestionnaire correctionnel au Cabinet du premier ministre.

Appuyés par la CSN, tout au long de cette négociation qui débute, nous devons démontrer plus que jamais notre fierté d'être membre d'UCCO-SACC-CSN, et ce, par différentes actions, mais surtout par une attitude solidaire et combative.

Plus que jamais, soyons unis et résistons !

On our side, we have a combative history, one based on union democracy and transparency. This is why we meet in general assemblies: to consult UCCO-SACC-CSN members on their needs and priorities for negotiating our package of demands. Some things are crystal clear about the coming round of negotiations: we will have to work on the things we control and avoid the usual tangle of rumours that weaken our solidarity. Structured information must be a priority. We have to ensure that all members receive the same information, so that correctional officers understand the stakes and support our demands. We also have to develop an efficient system of feedback so that, in a matter of hours, the national executive is able to understand whether we have been successful in each of our mobilization events.

In undertaking the analysis of our actions, we need to completely understand who stands in front of us, and what are their interests – from the correctional manager up to the office of the prime minister.

Supported by the CSN throughout the negotiating process, we need to demonstrate more than ever our pride in being members of UCCO-SACC-CSN by participating in our different actions, but above all by having a combative attitude of solidarity.

United and resistant more than ever!



Plan d'action pour la réduction du déficit L'art de regrouper les problèmes

Deficit Reduction Action Plan A cluster of problems

À la suite des réductions budgétaires imposées par le Plan d'action pour la réduction du déficit (PAR) du gouvernement Harper, ~~Service correctionnel du Canada~~ ^{1^e SCC} a annoncé au printemps 2011 qu'il fusionnerait, le 1^{er} avril 2014, 22 pénitenciers en 11 établissements regroupés.

Depuis cette annonce, UCCO-SACC-CSN maintient qu'une consultation de grande envergure est nécessaire pour résoudre les problèmes soulevés par cette nouvelle initiative et qui auront des répercussions directes sur ses membres. Malheureusement, il n'y a eu ni consultation ni préparation organisée par l'employeur. Il semble que Service correctionnel du Canada n'ait pas envisagé les conséquences importantes qu'entraîne cette fusion et qu'il n'ait pas non plus mis en place de plan de contingence.

In order to meet budget cuts imposed by the Harper government's Deficit Reduction Action Plan (DRAP), CSC announced in the spring of 2011 that it would amalgamate 22 sites into 11 "clustered" institutions by April 1st.

Since the announcement, the union has maintained that extensive consultation was needed to resolve many issues that will arise with this new initiative and which will have a direct impact on the members of UCCO-SACC-CSN. Sadly, there was no consultation or preparation by the employer. It appears CSC did not consider a host of important consequences, much less put into place contingency plans.



Les points suivants demeuraient non résolus avant le regroupement des établissements :

- Les droits acquis des agents qui travaillent dans les établissements minimums
- Les relations de travail et les comités mixtes SST distincts
- Le respect du droit d'être mutés à un établissement à sécurité minimum en fonction de l'ancienneté (entente globale).

Nous avons également exprimé plusieurs craintes au sujet de la santé et de la sécurité : le temps de réponse suivant le retrait de gestionnaires correctionnels sur les quarts de nuit, l'équipement (APP, radio) et la modification de l'ordre des postes.

Depuis maintenant trois ans, le plan de réduction du déficit est en application. Nous sommes constamment obligés de déposer des plaintes en santé et sécurité en vertu du Code canadien du travail, parce que l'employeur n'a pas respecté son obligation de consulter nos membres. De nombreux problèmes auraient pu être évités si le SCC avait parlé au syndicat.

Notre syndicat est irrité du manque de préparation de l'employeur dans ce dossier. L'absence de discussion sur les importants changements qui affectent des centaines de nos membres nous exaspère. Notre syndicat est très conscient que le principe de mutation à un établissement de sécurité moindre, basé sur l'ancienneté, est une question importante pour nos membres, et cette question demeure une priorité.

Nous continuerons donc de protéger les droits de nos membres dans ce dossier, notamment avec les présidences locales de tous les établissements touchés. Nous les tiendrons aussi informés de tout ce qui concerne les fusions d'établissements.

L'exécutif national et les présidents des syndicats locaux des établissements touchés (sécurité minimum et médium) se sont réunis le 30 avril dernier à Ottawa pour discuter des problèmes engendrés par la fusion forcée de leurs établissements par le SCC.

The following issues remained unresolved before the amalgamation date:

- Grandfathering of officers working in minimums
- Separate labour relations/IJOSH committees
- Ensuring members with seniority have the ability to transfer to a minimum-security site based on seniority (Global Agreement).

We have also raised many health and safety concerns around response times following the removal of correctional managers on mornings, equipment (PPAs, radios), and post order changes.

Now, three years into the deficit-reduction plan, we are being forced to file health and safety complaints under the Canada Labour Code because the employer did not honour its duty to consult with our members. Many of the issues could have been dealt with, had CSC talked with the union beforehand.

The union is frustrated by the employer's lack of preparation on this file and infuriated by the virtually non-existent discussion on important changes that affect hundreds of our members.

We will continue to protect the rights of our members on this file and keep our membership informed on many outstanding issues with local presidents at all affected sites.

The union is keenly aware that the principle of transferring to a lower-security institution based on seniority is an important one for our members, and this issue will remain a priority.

The national executive and local union presidents at affected medium and minimum security institutions met April 30 in Ottawa to discuss the multitude of problems created by CSC's amalgamation of their sites.



Pour assurer la relève! La formation syndicale

Ensuring succession! Union training

Les 3 et 4 avril derniers se tenait la première rencontre du comité syndical paritaire de formation UCCO-SACC-CSN.

Le mandat précis du comité reste à définir, mais ses objectifs sont ambitieux :

- harmoniser plusieurs sessions de base;
- créer une banque d'agent-es correctionnel-les formateurs;
- former tant les formateurs que les personnes conseillères syndicales, en éducation des adultes;
- améliorer l'offre de service en formation;
- construire des calendriers pour les sessions.

Il s'agit d'un projet stimulant qui se développera à long terme. Les coûts du comité et de la formation des formateurs seront couverts par la CSN. De plus, lorsque les sessions seront données par des formateurs de la banque, leurs dépenses seront aussi couvertes par la CSN.

La formation syndicale est une des façons efficaces pour défendre nos membres de manière adéquate et assurer une relève de militant-es syndicaux motivés et motivants. À suivre!

The first meeting of UCCO-SACC-CSN's joint union training committee took place on April 3rd and 4th.

The committee's specific mandate remains to be defined, but its objectives are ambitious. Among them:

- Standardize several basic training sessions;
- Create a bank of trainers who are correctional officers;
- Train the trainers as well as advisors in adult education techniques;
- Improve the offer of service on training;
- Build a calendar of training sessions.

It's an exciting project that will be developed over the long term. We already know that the CSN will cover the costs related to the committee and the training of our trainers. As well, when these training sessions are given by members from our bank of trainers, their expenses will be paid by the CSN.

Union training sessions is one of the best methods to ensure our members receive the best possible defence and to prepare a new generation of motivating and motivated union leaders. Stay tuned!



LES PROGRÈS ET LES DÉFIS DU SECTEUR DES FEMMES PROGRESS AND CHALLENGES FOR THE WOMEN'S SECTOR

Le secteur des femmes a connu du succès dans plusieurs dossiers. Ces victoires ont un impact direct sur la santé et la sécurité de tous les membres qui travaillent dans les établissements fédéraux pour femmes. L'ajout de contenants d'aérosol de OC à certains postes sur une base permanente et l'acquisition imminente de vestes antipics illustrent clairement le travail accompli par notre syndicat, avec le soutien des membres. Soulignons l'excellent travail d'Amanda McQuaid sur ces questions pendant son mandat à l'exécutif national.

Les problèmes relatifs aux procédures qui régissent les détenues à risque élevé représentent un défi constant pour les membres qui travaillent dans le secteur des femmes. UCCO-SACC-CSN continuera de démontrer à Service correctionnel du Canada qu'il est d'importance vitale de doter ce secteur de ressources suffisantes en santé mentale, et qu'il est nécessaire d'instaurer une unité adaptée, capable d'assurer l'administration sécuritaire des services et des programmes destinés aux détenues qui sont violentes ou qui ont des tendances à l'automutilation.

Notre travail est loin d'être terminé : le comité national sur le déploiement dans les établissements à sécurité minimum traite avec l'employeur du problème du manque d'effectifs dans tous les établissements à sécurité minimum du secteur des femmes.

VOICI QUELQUES DOSSIERS ENCORE ACTIFS :

- Les difficultés du travail avec des détenues qui ont de graves troubles mentaux
- La DC 577, qui assure le respect des agents de sexe masculin et qui leur permet de faire leur travail
- La porte d'observation pour améliorer la façon de travailler de nos membres (en voie d'être résolu)
- Les portes de cellules munies de trappes horizontales (en voie d'être résolu)

The federally sentenced women's sector has seen success in several files that are important for the health and safety of all members who work in federal institutions for women. The addition of OC spray canisters for certain posts on a 24-hour basis and the imminent deployment of stab-proof vests clearly demonstrate the work the union has accomplished with the support of members. Thanks to Amanda McQuaid for her excellent work on these issues during her time with the national executive.

Ongoing issues with procedures governing high-risk female offenders remain a challenge for members working in FSWs. However, the union will continue to demonstrate to CSC the vital importance of providing sufficient mental health resources for this sector, as well as the need for an adapted unit that can ensure services and programming are delivered in a secure manner for violent or self-injurious inmates.

But our work is far from being over. The national deployment committee in minimum-security institutions is addressing with the employer the problem of understaffing in all new female minimum-security institutions.

CURRENTLY ACTIVE FILES INCLUDE:

- Mental health: the need for the employer to recognize the difficulties of working with inmates with severe mental illness in the women's sector;
- CD 577 to ensure respect for male officers so that they can do their work;
- The observation door to improve the way our members work (almost completed);
- Cell doors equipped with horizontal hatches (almost completed).



ÉTUDE SUR LES RÉALITÉS DU TRAVAIL D'AGENTE CORRECTIONNELLE MERCİ DE VOTRE PARTICIPATION !

SURVEY ON CORRECTIONAL OFFICERS' WORK REALITY THANKS FOR JOINING US AT THE TABLE!

Votre participation à une nouvelle étude sur la réalité du travail d'agent correctionnel a permis de consigner d'importantes données qui serviront à l'équipe de négociation d'UCCO-SACC-CSN pour les négociations qui ont commencé en juillet 2014.

Le taux de participation est impressionnant ! Les données recueillies permettront aux chercheurs professionnels de l'Institut Rotman de l'Université de Toronto de produire un rapport sur les effets immédiats et à long terme de nos conditions de travail.

Les résultats seront communiqués aux membres dès qu'ils seront accessibles.

Soyez assurés que tous les renseignements communiqués demeureront strictement confidentiels. Les membres de l'exécutif national n'ont pas accès aux réponses personnelles recueillies dans cette étude. À suivre!

Your participation in a new study researching the impact of working as a correctional officer will provide important data to support the UCCO-SACC-CSN bargaining team during actual negotiations.

Initial indications demonstrate that members participated in the extensive study in massive numbers. The data will provide a solid foundation for the professional researchers at the University of Toronto's Rotman School of Management to draw conclusions about the immediate and long-term effects of our profession.

Results will be communicated to members as soon as they are available.

Rest assured that all information volunteered will remain strictly confidential. Not even members of the national executive have access to the personal facts you may have shared in this study. Stay tuned!

Santé et préjudices psychologiques La Commission des accidents du travail tranche en faveur du syndicat

Safety and psychological injuries Decisions on dangerous work protect union gains

Le tribunal provincial de la Commission des accidents du travail a tranché récemment pour que soient respectés les acquis gagnés par UCCO-SACC-CSN concernant la sécurité au travail et les préjudices psychologiques.

En septembre 2012, le *Workers' Compensation Board* de Colombie-Britannique (la Commission des accidents du travail provinciale) a rejeté la réclamation faite par une agente correctionnelle. Celle-ci affirmait que ses symptômes d'anxiété et d'appréhension découlaient de deux incidents survenus en avril et en juin 2012 dans l'établissement carcéral où elle travaillait. À la même époque, plusieurs agressions ont été commises par des détenus sur des agentes correctionnelles. Après que l'agente eut demandé une révision de la décision, l'agent réviseur a conclu que les incidents découlaient d'un diagnostic de trouble d'adaptation avec trouble anxieux et humeur dépressive antérieur aux événements, et que cela nuisait à son travail de manière persistante.

Le *Service correctionnel du Canada* (SCC) a porté en appel la décision de l'agent réviseur qui différait de celle de la Commission des accidents du travail. Le SCC soutenait qu'un diagnostic de préjudice psychologique est requis immédiatement après les événements survenus au travail pour établir que l'incident est à l'origine du préjudice et que la possibilité de violence et d'agression est inhérente au milieu de travail. En d'autres termes, s'agit d'une condition normale de l'emploi.

Le 12 mars 2014, le Tribunal d'appel de la Commission des accidents du travail (TACAT) a rejeté l'appel de l'employeur. Il a conclu que l'agente avait subi un préjudice personnel et qu'elle avait le droit d'être indemnisée pour son trouble, qui « avait pris naissance dans le cadre de son emploi ».

Two recent decisions protect the gains UCCO-SACC-CSN has made concerning job-related safety and psychological injuries.

In September 2012, the BC Workers' Compensation Board disallowed the claim of a female correctional officer for symptoms of anxiety and fearfulness resulting from separate incidents, in April and June 2012, at her institution. During that period, there were a number of inmate assaults on female officers at the institution.

After the officer requested a review of the initial decision, the review officer found that the incidents were behind a diagnosis of Adjustment Disorder with Mixed Anxiety and Depressed Mood that continued to affect her in her work.

CSC appealed the review officer's variance of the Board's decision, arguing that a psychological injury diagnosis in the immediate aftermath of the work events is required to establish that the incident caused an injury. CSC also contended that the possibility of violence and assault is inherent to the workplace – in other words, that this possibility is a normal condition of employment.

On March 12, 2014, the Worker's Compensation Appeal Tribunal (WCAT) denied the employer's appeal, ruling that the officer was caused personal injury and was entitled to compensation for her disorder, which "arose out of and in the course of her employment."

Significantly, wrote WCAT Vice Chair Guy Riecken, "the fact that a worker happens to work at a location that is more dangerous and has higher stress levels than the average work location in that occupation should not preclude compensation."

Le commentaire suivant de Guy Riecken, vice-président du TACAT, est digne de mention : « Le fait qu'un employé ait à travailler dans un lieu qui est plus dangereux et comporte un niveau de stress plus élevé que le lieu de travail normal pour ce poste ne devrait pas faire obstacle à l'indemnisation ».

PAS D'OBLIGATION DE CONSIGNER UN REFUS DE TRAVAIL PAR ÉCRIT

Dans une autre décision récente, un membre refusait de travailler dans une situation qu'il jugeait dangereuse.

L'agent correctionnel a informé verbalement l'employeur de son motif de refuser de travailler le 28 mai 2013, en s'appuyant sur le paragraphe 128(6) du Code canadien du travail. L'employeur a corrigé la situation à la satisfaction de l'agent dès le lendemain.

Cependant, le directeur adjoint de l'établissement a ensuite donné à l'agent l'ordre de consigner ses motifs par écrit, sans quoi il s'exposerait à des sanctions disciplinaires.

Après négociations, l'employeur et le syndicat ont convenu qu'il n'y a pas d'obligation, selon le Code, de consigner par écrit les motifs d'un refus de travail, et que les faits pertinents constituaient une violation de l'article 147.

Le tribunal a accepté la recommandation conjointe des parties et a déclaré que le fait d'avoir ordonné au plaignant de consigner par écrit les motifs de son refus de travail sous la menace de mesures disciplinaires contrevenait à l'article 147 du Code.

NO NEED TO WRITE A REFUSAL TO WORK

In another recent decision, a member refused to work in a situation that he considered dangerous.

The correctional officer verbally notified the employer of his reason to refuse work on May 28, 2013, citing section 128(6) of the Canada Labour Code. The employer rectified the situation to the officer's satisfaction the next day.

However, the institution's deputy warden then gave the officer a direct order to provide his reasons for the refusal to work in writing, or face disciplinary measures.

After negotiations, the employer and the union agreed that there is no requirement under the Code to put the reasons for a refusal to work in writing and the relevant facts constitutes a violation of the section 147.

The tribunal accepted the joint recommendation of the parties and declared that the actions of ordering the complainant to put in writing the reasons for his refusal to work under the threat of discipline contravened section 147 of the Code.

LES PROGRÈS ACCOMPLIS EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ HEALTH AND SAFETY ADVANCES

LES ÉCOUTEURS

Les écouteurs font maintenant partie de la norme de l'équipement des agents correctionnels. Au terme d'une longue lutte sur les problèmes de sécurité qui surviennent dans les secteurs à bruits élevés (construction, agitation parmi les détenus et secteurs d'activités bruyantes), UCCO-SACC-CSN a finalement obtenu des écouteurs pour faire en sorte que nous puissions entendre toutes les transmissions radio, un élément crucial à la sécurité de notre travail.

LE PROTOCOLE SUR L'ÉPUISEMENT CAUSÉ PAR LA CHALEUR

Votre syndicat a obtenu qu'il y ait un protocole d'intervention pour contrer l'épuisement du personnel lors des vagues de chaleur extrême. Le protocole garantit que l'employeur prendra des mesures pour réduire les effets de la chaleur estivale sur les agents. Il met l'accent sur les besoins d'eau et de pauses supplémentaires, de même que sur la nécessité d'offrir

un répit régulier aux agents en leur donnant accès à un secteur climatisé.

LE PROTOCOLE SUR LES RASOIRS

À la suite d'une série d'attaques contre nos membres de l'aide à la toilette, dont la plus récente a eu lieu à l'USD au Québec, et après que des membres de l'établissement Kent eurent déposé avec succès une plainte selon le Code canadien du travail, un protocole et des lignes directrices sur les rasoirs ont été mis en place. L'employeur a accepté de travailler avec les sections locales pour instaurer plus de mesures de contrôle, notamment une boîte de rasoirs verrouillée, accessible seulement à certains moments. L'établissement Millhaven a déjà ce type de système, et celui d'Edmonton va aussi dans cette direction. Nous croyons que ces mesures de contrôle devraient réduire le nombre d'attaques et ainsi améliorer la sécurité des agents.

EAR BUDS

Ear buds are now on the list of issues for correctional officers. After a lengthy struggle around safety concerns arising from areas of high noise levels (construction, inmate disturbances and loud inmate movement areas), the UCCO-SACC-CSN finally obtained ear buds to ensure that we can hear all radio transmissions – a crucial security element of our job.

HEAT EXHAUSTION PROTOCOL

The union has obtained a heat exhaustion protocol to protect staff during extreme heat waves. The protocol ensures that the employer will take steps to diminish the effects of high summer heat on officers. It focuses on the need for extra water, additional breaks and providing regular relief by giving officers access to an air-conditioned area.

RAZOR PROTOCOL

Following a series of razor-blade attacks on our members, the most recent at the SHU in Quebec, we now have a razor protocol and guidelines in place after Kent Institution members filed a successful complaint under the Canada Labour Code. The employer has agreed to work with locals to implement more control measures – namely a locked razor box accessible only during certain times for the safety of officers. Millhaven Institution already has this type of system and Edmonton Max is moving in this direction as well. We believe these control measures should diminish these unprovoked attacks and enhance officer safety.





Le Forum social des peuples Organiser la lutte contre Harper

People's Social Forum Mobilization against Harper

Les représentants d'UCCO-SACC-CSN se joindront à des douzaines de membres et de représentants de la CSN au premier forum social pancanadien qui se tiendra à Ottawa du 21 au 24 août.²⁰¹⁴

L'événement s'inscrit dans un mouvement pancanadien destiné à contrer les attaques du gouvernement Harper contre les syndicats, la fonction publique et les Premières Nations.

Comme le syndicat l'a précisé dans une récente série de tracts, diverses attaques ont été dirigées, sous la forme de lois et de règlements antisyndicaux, contre les fonctionnaires fédéraux et d'autres travailleurs dont les emplois sont régis par le Code canadien du travail. En tout, près d'un million de travailleurs sont touchés par ces mesures antisyndicales. Et, au sein du Parti conservateur, certains réclament l'abolition de la formule Rand, ce qui menace directement la survie financière du mouvement syndical.

Les militants des milieux syndicaux et sociaux ont conclu que les batailles isolées dans diverses régions du Canada ont peu de chances de succès, et que seul un front commun contre le conservatisme extrême de Harper peut freiner les conséquences désastreuses de ses politiques.

UCCO-SACC-CSN representatives will join dozens of CSN members and officials at the first-ever pan-Canadian social forum in Ottawa on August 21-24 2014.

The event is a determined effort to create a cross-Canada movement to fight Harper government attacks of unions, public services and First Nations.

As the union has detailed in a recent series of flyers, there has been an onslaught of anti-union legislation and regulations aimed at federal civil servants and other workers whose jobs are governed by the Canada Labour Code. In all, nearly a million workers are affected by these anti-labour measures. And there have been calls in the federal Conservative Party to repeal the Rand formula, a move that threatens the financial survival of the union movement.

Many union and social activists have concluded that disconnected battles in different regions of Canada are unlikely to succeed on their own, and that only a common front against Harper's extreme conservatism can arrest the disastrous impact of his policies.



Les participants au Forum social des peuples de 2014 ont élargi leurs rangs au cours de la dernière année dans toutes les régions du Canada. La coalition syndicale, quant à elle, regroupe des représentants des confédérations syndicales du Québec, comme la CSN, et des délégués de divers syndicats nationaux (dont UCCO-SACC-CSN, le Syndicat canadien de la fonction publique, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes et UNIFOR), de même que des fédérations du Canada anglais (la Fédération du travail de l'Ontario, la Nova Scotia Federation of Labour, etc.).

L'événement se veut une réplique à la déclaration de guerre du gouvernement Harper contre les travailleurs. Dès que les conservateurs ont obtenu la majorité au Parlement en 2011, ils se sont empressés de faire adopter une suite interminable de réductions budgétaires, d'allègements fiscaux pour les entreprises et de coupes dans les programmes sociaux et les services publics, **en plus d'éliminer les protections au niveau de l'environnement.**

Les enjeux sont majeurs. Le temps est venu d'unir nos forces pour défaire Harper.

Photo : Le dernier Forum social mondial s'est tenu en Tunisie en 2013. La CSN y a délégué de nombreux participants.

Organizing for the 2014 Peoples' Social Forum has been growing over the past year in every region of Canada. A union caucus includes representatives from the Quebec trade union confederations such as the CSN and delegates from cross-country unions (including UCCO-SACC-CSN, the Canadian Union of Public Employees, the Public Service Alliance of Canada, the Canadian Union of Postal Workers and UNIFOR), as well as federations in English Canada (the Ontario Federation of Labour, the Nova Scotia Federation of Labour, etc.).

The event is a reflection of the declaration of war that the Harper government has made on workers. Since the Conservatives won a parliamentary majority in 2011, they have rushed to implement a never-ending succession of budget cutbacks, corporate tax breaks and cuts to social programs and public services in addition to dismantling environmental protection at the demand of natural resource corporations.

The stakes are very high. The time to organize to defeat Harper with allies of all stripes has come **and it's right now.**

Photo : Last People's Social Forum took place in Tunisia in 2013. CSN had a great deal of participating delegates.

ATL

ATLANTIC – ATLANTIQUE

238 St. George Street, Suite 01
Moncton, N.B. E1C 1V9
Téléphone/Phone : 506 386-9020
Sans frais/Toll free : 1 888 274-5888
Télécopieur/Fax : 506-386-9024

PAC

PACIFIC – PACIFIQUE

101-33711 Laurel Street
Abbotsford, B.C. V2S 1X3
Téléphone/Phone : 604 870-9560
Sans frais/Toll free : 1 877 870-9560
Télécopieur/Fax : 604 870-9580

ONT

ONTARIO

780 Midpark Dr., Suite 105
Kingston, ON K7M 7P6
Téléphone/Phone : 613 384-1911
Sans frais/Toll free : 1 877-503-5200
Télécopieur/Fax : 613 384-6996

PRA

PRAIRIES

250-9731 51st Avenue
Edmonton, AB T6E 4W8
Téléphone/Phone : 780 408-2600
Sans frais/Toll free : 1 877 433-2600
Télécopieur/Fax : 780 408-2610

QUÉ

QUÉBEC

1601, avenue De Lorimier
Montréal, QC H2K 4M5
Téléphone/Phone : 514 598-2263
Sans frais/Toll free : 1 866 229-5566
Télécopieur/Fax : 514 598-2493

Confédération
des syndicats
nationaux

Production
Service des
communications
de la CSN

Photographie
Photography
Michel Giroux
Lyle Stewart
Judith Trudeau
L. Villanueva
Presse canadienne

Impression
Printing
XX??

Dépôt légal
Legal deposit
BAC et BANQ
Août 2014
August 2014

BIENTÔT UN NOUVEAU SITE WEB !
NEW WEBSITE **COMING SOON!**

WWW.
UCCO-SACC.
CSN.QC.CA