

Rencontre patronale-syndicale nationale

Présences pour le syndicat :

- Pierre Mallette, président national;
- Amanda McQuaid, vice-présidente nationale;
- Doug White, président de la région de l'Atlantique;
- Pierre Dumont, président de la région du Québec;
- Robert Finucan, vice-président de la région de l'Ontario;
- Kevin Grabowsky, président de la région des Prairies;
- Gord Robertson, président de la région du Pacifique;
- Michel Bouchard, conseiller syndical national CSN;
- Marie-Pier Dupuis-Langis, conseillère syndicale CSN;
- Catherine Guérard, employée de bureau CSN.

Dans son mot d'ouverture, le président national a souligné l'importance d'avoir une discussion concernant les conditions de travail des membres qui acceptent de participer dans des missions humanitaires à l'étranger, en Haïti par exemple. On rappelle à l'employeur que le syndicat ne s'est pas prononcé sur les conditions applicables aux membres en question. En réponse, l'employeur invite le syndicat à une rencontre le 20 février dans ce dossier.

Le syndicat s'est clairement positionné contre la politique d'absentéisme du Service correctionnel du Canada (SCC) et de l'interprétation qu'en font certains gestionnaires, entre autres de la région des Prairies. L'employeur concède que cette politique est basée au cas par cas et que les gestionnaires locaux devraient tout d'abord prendre la peine d'appeler le membre pour savoir ce qui ne va pas avant d'appliquer la politique à tous les vents.

Nous avons souligné que nous sommes toujours en attente d'un retour quant au mandat du comité qui doit se pencher sur les rondes de sécurité. L'employeur s'engage à nous revenir rapidement à ce sujet.

Le SCC nous indique que le projet de loi C-10 devrait être adopté sous peu par le Sénat, que son implantation suivra trois ou quatre mois plus tard, et que plusieurs détails sont déjà peaufinés, si le projet de loi est adopté comme prévu. Ensuite, le commissaire sera en mesure de s'attarder aux mesures incitatives prévues au projet de loi. On discute de l'annonce imminente du budget fédéral, de la progression moins importante que prévue du nombre de détenus et de l'impact sur les effectifs de cette progression moins importante.

Normes de déploiement

Nous sommes toujours en attente des réactions de l'employeur par rapport à notre rapport sur le rôle de l'agent correctionnel dans les centres de traitement. Notre rapport a été lu à la réunion du comité de gestion de novembre et l'employeur aurait pris des décisions sur quelques points que nous avons soulevés. Il a consenti à nous envoyer la liste en question. Nous avons déploré que ce point soit en suivi depuis longtemps. En ce qui a trait à l'unité Churchill, le syndicat a déposé un rapport pour appuyer l'ajout de ressources ainsi qu'un passage vers des postes d'agents correctionnels uniquement. L'employeur a refusé d'ajouter des effectifs et il nous informe sur le champ qu'il est d'accord avec nous pour la question de la classification des postes. Nous avons déploré à l'employeur que personne ne nous ait avisés de leur consentement à modifier les postes d'agent correctionnel I en poste d'agent correctionnel II.

Établissements pour femmes

Un courriel de la sous-commissaire pour les femmes mentionne que les rencontres qui ont lieu deux fois par année avec les présidentes et présidents des établissements pour femmes sont considérées comme des rencontres bilatérales par l'employeur. Par conséquent, aucune décision ne peut se prendre lors de ces rencontres sans la présence du commissaire ou celle des SCAOE régionaux. Nous avons suggéré que ces derniers soient partie prenante à ces rencontres; à discuter lors d'une prochaine réunion.

Aussi, le SCC n'a pas été en mesure de donner une réponse acceptable au problème soulevé par le syndicat quant au transfert d'une détenue problématique de l'établissement Joliette. L'employeur nous a promis un suivi vers la fin de la semaine du 6 février.

L'employeur nous informe qu'il entend nous consulter sur l'annexe B de la directive 004 au mois de mars.

Stagiaires des cégeps

Nous avons insisté auprès de l'employeur sur le fait que nous ne serons pas des professeurs auprès des étudiants, mais que nous sommes prêts à aider les recrues. Pour nous, il est clair que nous devons faire une distinction entre les étudiants et les recrues qui viennent pour des stages. L'employeur nous a informés que le résultat des négociations entreprises avec les institutions d'enseignement devrait répondre à nos préoccupations à cet égard.

Rencontre patronale-syndicale nationale

Ouverture des portes lors d'une urgence

La gestion de l'établissement Pacifique interprète la directive 567-2 de façon plutôt surprenante : en situation d'urgence, deux personnes doivent ouvrir la porte de la cellule, mais n'importe quelles deux personnes (ex. infirmières, médecins, personnel de bureau). Donc en situation dangereuse, deux membres du personnel qui ne sont pas formés sur les mesures de sécurité à prendre pourraient ouvrir la porte de la cellule. Nous nous sommes farouchement opposés à cette façon de faire, en soulignant que le bon sens doit prévaloir et que nous, les agents correctionnels, sommes les personnes formées pour bien évaluer le risque et faire face aux urgences. L'employeur soutient qu'une certaine latitude est nécessaire, par exemple lors des cas de vie ou de mort, mais est d'accord pour faire de nouvelles consultations sur cette partie de la nouvelle directive du commissaire qui est présentement mise au point.

Entrées principales

Les gestionnaires correctionnels font maintenant partie du personnel aux entrées principales chargé de faire les fouilles lors de l'entrée et depuis tout récemment, lors de la sortie également. Nous n'avons pas été consultés à cet égard et nous avons exprimé notre insatisfaction à l'employeur. Nous avons également demandé pourquoi les visiteurs et le personnel se font aussi fouiller à la sortie de l'établissement, et que les agents de la GRC et les shérifs avaient une exemption. L'employeur nous a répondu qu'ils recherchaient un modèle style « aéroport » et que les agents de la GRC ne devraient pas avoir d'exemption, contrairement aux

shérifs qui, eux, doivent transporter des détenus et pour qui c'est une question de champ de compétence. Entre temps, il reste encore trois semaines dont on peut profiter pour envoyer nos commentaires afin de susciter des changements. Nous avons souligné que le comité de santé et sécurité devrait être impliqué dans cette démarche. Après la rencontre, l'employeur nous a indiqué qu'il tenait une conférence téléphonique rapidement pour faire des changements à son projet pilote, afin de tenir compte de commentaires du syndicat.

Autres sujets abordés

- Les préoccupations par rapport à la qualité de l'information transmise aux membres au début de leur quart de travail;
- L'emploi des détenus et des évaluations du risque qu'ils représentent;
- L'insuffisance de l'équipement fourni aux équipes d'urgence;
- Le traitement inéquitable envers nos membres que l'employeur décide de suspendre de façon parfois arbitraire;
- Nous avons réitéré, arguments à l'appui, qu'il est inacceptable que le bureau des surveillants de l'établissement Drummond soit fermés pour une période donnée chaque jour;
- Nous avons signalé que la région des Prairies a commencé à faire enquête sur nos membres par téléphone. L'employeur doit nous revenir à cet égard;
- L'épineux dossier des postes bilingues dans la région de l'Atlantique.

Autre sujet d'intérêt

À la suite de la rencontre patronale-syndicale nationale, nous avons été informés par l'employeur qu'il entend émettre sous peu un bulletin d'interprétation unilatéral par rapport aux repas et aux pauses-repas lors d'escorte de détenus. Le bulletin dicte une interprétation restrictive, notamment par rapport au droit à une demi-heure à taux majoré si une pause-repas n'est pas accordée, ainsi qu'au remboursement applicable pour l'indemnité repas en situation de voyage en heures supplémentaires. Veuillez vous adresser à votre coordonnateur de grief ou à un membre de l'exécutif syndical pour vous informer des mesures à prendre pour contester les nouvelles interprétations patronales.