

Rencontre patronale-syndicale nationale

Le 6 octobre dernier, les membres de l'exécutif national et le conseiller syndical national ont rencontré à Ottawa le commissaire et des membres de son équipe de gestion.

Dans son mot d'ouverture, le président national a présenté Jeff Wilkins, président de la section locale Springhill, qui a assisté à la réunion en tant qu'observateur. Il a souligné le franc succès qu'a eu la réunion de mi-mandat qui s'est tenue la semaine précédente à Ottawa. Les objectifs de visibilité et de sensibilisation ont été atteints grâce à notre structure professionnelle et les membres peuvent être fiers de cette réussite. À la suite de notre mobilisation à Ottawa dans le cadre de la rencontre de mi-mandat, une rencontre récente avec messieurs Hyppolite, Thibodeau et Trottier du Conseil du Trésor a eu lieu. Plusieurs sujets ont été abordés, entre autres la négociation à deux niveaux. Nous devrions recevoir le protocole sous peu.

Le commissaire a félicité le président national pour son témoignage auprès du comité parlementaire sur la justice, plus spécifiquement sur l'entrée de drogues et d'alcool en établissement. Le téléphone ne déroule pas d'appels de plusieurs députés et responsables d'autres comités parlementaires qui veulent tous rencontrer le président national. Dans son témoignage, le président a parlé des problèmes de gestion de la population. Un bon bout de chemin a été fait, mais il reste beaucoup à accomplir.

Aussi, à la suite d'une rencontre organisée pour discuter du protocole des victimes d'actes criminels, la responsable de la sécurité a demandé au président national de lui présenter des cas concrets pour comprendre où se trouvent les difficultés. Le président national a présenté au commissaire un cas où un agent correctionnel aurait pu se retrouver face à face avec un détenu qui a été impliqué dans un incident majeur avec cet agent correctionnel.

Pour sa part, le commissaire remercie le président national et le président régional de l'Ontario pour leur présence lors du service commémoratif des agents de la paix morts en service. Il a également fait état du projet de loi C-10, communément appelé projet de loi omnibus, qui représente bien évidemment un très grand intérêt pour nous tous. Plusieurs changements seront à venir, notamment au niveau de la discipline des détenus.

Normes de déploiement

Nous avons demandé au commissaire où en était rendu notre document sur les établissements de santé mentale que nous avons déposé. Nous avons su qu'une présentation à EXCOM aurait lieu au mois de novembre et nous voulons être certains que nous serons impliqués car il s'agit d'un dossier important pour nous. Le commissaire nous a assurés que notre document sera pris en considération, et que le sous-commissaire principal fera un suivi avec nous.

Dans un autre ordre d'idée, une certaine confusion règne dans le champ et à la table nationale, car il semble qu'une nouvelle version de la DC 004 ait été publiée, mais non signée par le commissaire. Après vérification, le commissaire nous a mentionné que la DC 004 qui date de juin 2009 est toujours en vigueur. Une fois que le commissaire aura signé la nouvelle directive, nous en aurons évidemment une copie. Pour le moment, il a été convenu de se rencontrer pour en discuter. Les ressources reçues pour la double occupation ne peuvent changer continuellement, car les horaires devront changer aussi et cette situation sera très difficile à gérer pour tous. Il ne faut également pas oublier que l'annexe K de la convention collective, portant sur les horaires, doit être respectée.

Gestion de la population

Avec le projet de loi C-10, nous avons demandé quels outils seront à notre disposition pour gérer la population, par exemple ce que signifie « mesure plus appropriée » au lieu de « mesure moins restrictive ». Le commissaire nous a expliqué que le langage maintenant plus précis permettrait de prendre une décision plus appropriée dans l'imposition de mesures et que la mise en place des plans correctionnels pour les détenus aurait plus de flexibilité.

Le commissaire nous a aussi dit que la DC 567-2 sera modifiée pour ajouter une partie sur la double occupation.

Maîtres-chiens

Un projet-pilote sur les horaires de travail de 10 h des maîtres-chiens aura lieu sous peu. Nous voulons toutefois nous assurer que l'employeur est d'accord avec nous pour que les balises de ce projet-pilote soient une évaluation après 6 mois et que de 2 à 3 établissements seront visés pour la tenue du projet. L'employeur doit faire quelques petites vérifications avant de nous confirmer le tout, mais il ne devrait pas y avoir de problèmes. Une rencontre à ce sujet est prévue le 17 octobre.

Dans un même ordre d'idée, le président régional du Québec a mentionné qu'après avoir vu l'appel de concours pour le poste d'instructeur de maître-chien à Rigaud, il était dit que ledit instructeur aurait une rémunération de CXII. Nous avons eu gain de cause en arbitrage sur la rémunération des instructeurs pour qu'elle soit au niveau CXIII, nous demandons donc que ce soit la rémunération CXIII qui s'applique dans ce cas. L'employeur nous a assuré qu'une fois l'entente avec les Services frontaliers signée, l'appel de concours sera modifié en conséquence.

Vestes dans les établissements pour femmes

Après les vérifications effectuées par le commissaire à la suite de la dernière rencontre, nous avons eu l'assurance que tous ceux travaillant dans les établissements pour femmes, assignés à des unités maximums, auront leur veste. Pour ceux et celles qui remplacent dans ces unités, ils auront accès à une réserve de veste. Une sélection suffisante et une machine servant à la désinfection de ces vestes seront offertes à chacun des établissements pour femmes; le tout devrait être complété le plus rapidement possible.

Rencontre patronale-syndicale nationale

Besoins immédiats et admission

Des gestionnaires correctionnels demandent aux agents correctionnels d'effectuer l'évaluation immédiate des détenus lors de la double occupation et de l'admission et certains vont même jusqu'à divulguer leur numéro d'identification pour que les agents correctionnels remplissent eux-mêmes l'information dans le système. Tout en étant d'accord que l'input de nos membres est très important lors de l'évaluation, nous ne croyons pas que la responsabilité nous revient. Le commissaire nous a assuré que ce n'était pas le cas : il est fait mention de façon très claire dans la politique que la responsabilité de la décision finale revient aux gestionnaires correctionnels. Il a toutefois été suggéré d'organiser une réunion avec le responsable des opérations et quelques présidents de sections locales, idée bien accueillie par le commissaire.

Certification pour les armes à feu

Malgré toutes les discussions à ce sujet, il n'est toujours pas clair si le temps de déplacement est compris dans la période de 4 heures consacrée à la requalification. Le responsable des ressources humaines nous a confirmé que 1- tout le monde aura le temps de faire la requalification, peu importe le temps de déplacement, 2- le déplacement n'aura pas d'influence sur la requalification et 3- toute la formation sera dispensée.

Détenus collaborateurs

Nous avons souligné au commissaire que, vu le nombre grandissant de ce type de détenus, une directive pour encadrer leur gestion est devenue nécessaire. Le commissaire est d'accord et nous a demandé de lui envoyer nos idées : idéalement, il aimerait voir une telle directive pour janvier ou février 2012.

Ronde additionnelle sur les quarts de soir à l'établissement Atlantic

Encore une fois, nous faisons face à des gestionnaires correctionnels qui demandent que les rondes soient effectuées à la seconde près, sinon ils mettent une pression inutile sur le personnel. Le commissaire propose d'aller faire quelques rondes avec les agents correctionnels, car ce qui compte pour lui, c'est que les rondes soient faites en laissant un certain jugement à l'agent correctionnel. Le président régional de l'Atlantique a exprimé sa déception d'avoir à apporter ce problème au national. Il devrait être aisé de régler ce problème au niveau régional.

Commissionnaires

Le commissaire a profité de la mention d'un problème de sécurité que posent les commissionnaires à l'établissement Springhill pour annoncer qu'environ 36 postes d'AC2 seront créés pour pallier les problèmes qu'entraîneront les nouvelles constructions et la présence des commissionnaires.

Mutations d'AC1 dans les établissements pour femmes

Nous avons demandé au SCC de mettre en place un processus interne pour les AC1 qui désirent postuler à un poste d'AC2 dans les établissements pour femmes, avant de recruter à l'externe. Le commissaire est ouvert à avoir une discussion approfondie sur le sujet.

Ajustements opérationnels dans l'unité 10 à l'établissement Springhill

Nous ne nous entendons pas avec le commissaire sur le texte de la DC 004 au niveau de l'ajustement opérationnel qui doit se faire lorsque différentes populations se retrouvent dans une unité. Le commissaire sera à l'établissement Springhill fin octobre début novembre donc il pourra mieux évaluer la situation.

Gestionnaire correctionnel par intérim répondant aux griefs

Encore une fois, nous ne sommes pas d'accord avec l'employeur à ce sujet : nous ne croyons pas que le gestionnaire correctionnel par intérim devrait répondre aux griefs au premier palier, et l'employeur soutient que ceci relève de ses tâches puisqu'il reçoit la rémunération intérimaire.

Écouteurs

Il est très difficile de bien entendre avec les radios, c'est pourquoi nous demandons à avoir des écouteurs afin de faciliter les communications; il s'agit aussi d'une question de sécurité. Le commissaire veut voir le rapport qu'a préparé le SCC à cet égard avant d'avoir la discussion. Ce dernier est présentement à la traduction.

Essais pour le masque N-95

Nous avons souligné au commissaire que malgré la politique, les rencontres en comité national paritaire de santé et sécurité où l'employeur était d'accord avec nous et les discussions à la table nationale, ce n'était pas tous les gens qui voyait leur masque N-95 être correctement ajusté. Le commissaire a souligné que tous devaient avoir un masque N-95 ajusté et que ce sera fait.

Gants de fouille

Plusieurs plaintes à propos des nouveaux gants ont été formulées, au niveau de la doublure et de la longueur. Des discussions sont à prévoir, mais l'employeur est généralement d'accord pour les modifier selon nos demandes.