



Relations de travail

Janvier 2018

Rapport sur les horaires autogérés—Suivant la présentation du rapport mixte avec le commissaire et son équipe, nous avons convenu d'aller de l'avant avec l'échange de quart à trois personnes. Le Comité national des horaires s'active actuellement à ajuster le SHD afin de faciliter l'échange de quart à trois personnes. Une fois les ajustements techniques complétés dans le système, nous travaillerons avec le SCC pour modifier, au besoin, le Bulletin politique sur les échanges de quart. Dossier à suivre.

Griefs

- **200 heures**—De pair avec le SCC, nous avons dressé une liste de griefs ainsi que les mesures correctives demandées par les plaignants. Nous nous activons avec le SCC à finaliser les modalités du règlement pour les griefs de la première catégorie qui vise à convertir des congés non payés non autorisés en congés payés autorisés. Nous poursuivons le travail et vous tiendrons au courant de tout avancement.
- **Grief Congé pour accident de travail (CPAT)** — Les membres qui étaient indemnisés au-delà de 130 jours par la CNESST ont été rapatriés sur la paye régulière (CPAT) par le SCC. La difficulté est de s'assurer que les différences monétaires provinciales n'affectent pas l'indemnité reçue par la personne accidentée au travail. À cet égard, le SCC a interpellé Emploi et Développement social Canada (EDSC) pour obtenir des clarifications. Nous devons également nous assurer que Phénix ne génère pas davantage de problèmes de remboursements de congé, etc. En attendant, le SCC a promis de nous proposer une entente afin de faire avancer le dossier. Dossier à suivre.
- **Protocole d'entente sur les griefs**—Nous attendons la proposition de langage normalisé finale du SCC concernant le Protocole d'entente sur les griefs.
- **Griefs repas**—Le 30 novembre dernier, le SCC et le Syndicat ont rencontré la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) pour discuter de la gestion des griefs en médiation et en arbitrage. Une liste de griefs que nous jugeons prioritaires leur a été envoyée; nous attendons que le SCC précise sur quels griefs ils souhaitent aller de l'avant.

Document sur les Droits et privilèges de l'employé-e pendant une enquête—Nous attendons toujours la contreproposition du SCC à ce sujet. Ceci, après avoir retiré notre demande à la table de négociation pour démontrer notre bonne foi, nous avons convenu avec le SCC qu'un gestionnaire directement impliqué dans un incident avec un de nos membres ne devrait pas être la personne qui entend le grief ou qui donne des mesures disciplinaires. Autrement dit, personne ne peut être juge, juré et bourreau. Dossier à suivre.

Discipline à Cowansville—Nous sommes toujours en attente d'une réponse du SCC quant à la mesure disciplinaire excessive donnée à un membre travaillant à cet établissement. Dossier à suivre.

Nouveau protocole de mutation par compassion—Nous nous sommes entendus avec le SCC sur un protocole modifié qui précise les critères et procédures à suivre pour être admissible à une mutation par compassion. Nous attendons que le SCC remplace l'ancien protocole avec le nouveau.

DC 004 — à la suite de nombreuses rencontres avec le SCC sur l'ébauche de la nouvelle norme de déploiement, nous attendons toujours la réponse de l'employeur concernant des points que nous avons soulevés. Nous les avons aussi questionnés sur les ressources additionnelles nécessaires pour se conformer à la DC 709 — isolement préventif concernant l'augmentation de temps alloué à la marche extérieure et au délai de 24 heures à recevoir les effets personnels lors de son admission. Le SCC nous a informés que des ressources additionnelles (CX) supplémentaires ont été données dans le budget de 2017 dans le cadre des conditions de détention. Le SCC doit nous fournir les normes à respecter, lesquelles seront intégrées à l'annexe B. Il nous fournira également les normes pour la ressource médicale supplémentaire pour les unités de soin de santé mentale dans les centres de traitement.

Projet pilote sur les lances gaz de Penn Arms — L'employeur nous a informés qu'il avait cessé le projet pilote, citant des problèmes. Ils nous ont remis leur évaluation pour analyse.

Modèle d'engagement et d'intervention (MEI) — Le 19 décembre dernier, le Syndicat a fait part au SCC des nombreux problèmes liés à ce nouveau modèle, notamment dans la région du Pacifique en ce qui trait à la formation. Pour le Syndicat, les notions de « résistance passive » et d'« agression passive » ne sont pas clairement définies. Les comportements des détenus ont été exclus de ce modèle d'usage de la force ce qui ajoute à la confusion. De plus, certains formateurs ont également exprimé des préoccupations à propos de ce nouveau modèle. Le Syndicat a rencontré les formateurs dans la semaine du 8 janvier pour aborder ces questions ; nous poursuivrons le dialogue avec l'employeur au national.

Nous avons également abordé la question des CX2 coordonnateurs de secteur et présenté nos nombreuses inquiétudes concernant ce nouveau rôle. Nous avons également rappelé au SCC que le Syndicat a soulevé de nombreux problèmes lors de la consultation sur la DC 567 (gestion des incidents de sécurité), relativement au poste de coordonnateur de secteur. Les discussions se poursuivront en février.

Incidents au Centre psychiatrique régional (Saskatoon) — Nous avons exprimé notre inquiétude devant le nombre élevé d'incidents et d'attaques à l'endroit du personnel. Bon nombre d'entre eux sont en arrêt de travail à la suite de blessures. L'employeur nous a dit suivre de près la situation et de travailler afin de renforcer la gestion des protocoles pour mieux encadrer les détenus à haut risque. Nous avons répété à l'employeur que l'usage réduit de l'isolement préventif dû au changement dans la politique est, à notre avis, une des causes de ces incidents.

Fusil à gaz 40 mm à Archambault—Dossier réglé. Comme convenu avec le SCC, les fusils à gaz 37 mm seront remplacés par des fusils à gaz 40 mm là où il y avait déjà.

Fentanyl—Nous avons présenté nos corrections sur le Protocole sur les substances hautement toxiques (fentanyl) au SCC. De plus, le SCC s'est dit d'accord avec l'installation de hottes de ventilation dans tous les V et C et est allé en appel d'offres. Dossier à suivre.

DC 568-8 (GC qui surveille les caméras-vie privée)—Après un gain dans ce dossier de violation de la vie privée, le SCC était censé changer sa politique. Nous avons à nouveau consulté le Bureau de la protection des renseignements personnels et envoyé de nouveaux problèmes au SCC. Nous attendons leur réponse.

Veste à double protection—Ce dossier a été envoyé au Comité national sur la sûreté et la sécurité. Ces vestes conformes aux spécifications techniques sont actuellement testées en projet pilote par des membres de chacune des régions. Nous aurons une rétroaction de ces derniers à l'aide d'une évaluation approfondie. Dossier à suivre.

Cartes Miranda—Nous avons demandé au SCC ce qu'il comptait faire au sujet de ces cartes qui resurgissent. Nous souhaitons que l'employeur précise ses attentes concernant l'utilisation de cette carte. Nous avons indiqué au SCC que dans le passé, ces cartes avaient été données dans le cadre d'une formation, mais que nous ne les avons pas vues depuis des années. Le SCC clarifiera leur usage dans un bulletin. Dossier à suivre.

Gants et véhicules d'escorte—Nous continuons les consultations au national, et ces deux éléments ont été transférés au Comité national sur la sûreté et la sécurité. La prochaine réunion aura lieu le 2 février 2018.

Votre exécutif national