

**Plusieurs sujets ont été abordés lors de la réunion avec la haute direction du SCC, incluant les sous-commissaires régionaux et le Syndicat, qui s'est tenue le 6 décembre dernier. En voici un résumé :**

**Incident lors d'une escorte à l'Hôpital général de Kingston** — Nous avons pris quelques minutes pour saluer les gestes héroïques posés par les quatre agents correctionnels qui ont réussi à contrôler un détenu extrêmement dangereux lors d'une escorte extérieure à l'hôpital, où le détenu avait tenté de s'emparer de l'arme à feu d'un agent. L'employeur a affirmé que tous les indicateurs tendent à démontrer que ces agents ont accompli un travail exceptionnel.

**Échange de quarts à trois** — Nous attendons toujours la décision de la commissaire à ce sujet. Nous nous étions entendus avec le commissaire précédent, mais depuis, le dossier stagne. À nos yeux, cette mesure ne constitue pas un coût supplémentaire ; au contraire, nous croyons que l'employeur fera des économies.

**Accès au SHD pour les sections locales** — L'employeur est d'accord pour que trois membres de l'exécutif local accèdent au SHD en mode *lecture seule*, pour voir les appels nominaux et le rapport sur les heures supplémentaires. Cela s'ajoute au devoir de l'employeur d'afficher les feuilles d'heures supplémentaires, en vigueur depuis un moment déjà.

**Heures supplémentaires excessives et manque de personnel** — Nous avons avisé l'employeur, exemples à l'appui, que de forcer des agents à travailler des quarts de 24 heures dans les établissements pour femmes était inacceptable. Nous demandons depuis un moment que l'employeur pallie le manque de personnel dans les établissements touchés, incluant certains établissements pour hommes. Bonne nouvelle ! Il semble que le SCC ait finalement décidé de s'attaquer au problème sur lequel nous avons continuellement poussé au cours des derniers mois. Au cours de la prochaine année, 32 IPL arriveront dans nos établissements d'ici l'été 2019, dont certains dès février, et 49 autres au cours de l'année fiscale 2019-2020. Des PFC seront régulièrement donnés à Kingston, et le SCC va probablement en ajouter d'autres à l'Île-du-Prince-Édouard. Les deux parties sont d'avis que les discussions au niveau local et régional devront être vigoureuses afin d'arriver à des solutions viables comme l'épuisement des listes de mutation, des appels au travail, etc. Les SCR étaient tout à fait d'accord à l'idée de discuter de solutions, car tous reconnaissent que le caractère collectif de ce problème requiert des solutions faisant appel à la collaboration.

**Programme d'échange de seringues en prison (PESP)** — Nous continuons d'explorer différentes options au PESP dans sa forme actuelle tout en soulignant les problèmes de la politique qui est actuellement en place. Le Syndicat n'est toujours pas d'accord avec l'implantation d'un tel programme, mais, comme nous l'avons toujours dit, il s'agit d'un enjeu de santé publique dont la responsabilité ne devrait pas incomber aux agents correctionnels. Le programme ne devrait pas non plus compromettre la sécurité des CX et des détenus ou du public. Après nos nombreuses actions de mobilisation, nos rencontres avec les députés et sénateurs, incluant une longue rencontre avec le ministre de la Sécurité publique, et nos déclarations publiques pour dénoncer cette initiative, il semble que le SCC soit maintenant prêt à explorer d'autres options. Nous reprenons les pourparlers avec la commissaire et la haute direction le 17 décembre prochain. Nous verrons bien si le SCC est enfin sérieux dans sa démarche de consultation.

**Rencontre familiale** — Il y a de sérieux problèmes de sécurité liés à la mise en œuvre de ce programme. Nous avons demandé sa suspension jusqu'à ce que nous puissions nous rencontrer pour en discuter. Le SCC a accepté de fixer une rencontre avec nous pour prendre connaissance de nos préoccupations.

**Meurtrières dans les nouvelles unités à sécurité maximale** — Nous avons une solution à ce problème de santé-sécurité qui sera appliquée d'un océan à l'autre. L'employeur suivra la progression de son implantation.

**Projet de loi C-83 pour remplacer l'isolement préventif** — Nous avons informé le SCC de notre passage au Comité permanent de la sécurité publique et nationale où nous avons déposé un mémoire et témoigné de nos nombreuses préoccupations relatives au projet de loi, en particulier la façon d'opérationnaliser (besoins en effectif), l'infrastructure et l'absence d'alternative à l'isolement préventif. Nous avons remis notre mémoire au SCC qui a affirmé que le gouvernement cherchait à obtenir une prorogation du délai accordé par la décision du tribunal, et ce, afin de permettre la révision et le débat du projet de loi ainsi que son implantation. Le SCC souhaite commencer à donner des sessions d'information pour présenter les raisons qui ont mené le gouvernement à présenter ce projet de loi et pour amorcer les discussions sur son opérationnalisation advenant son adoption. Nous avons rappelé au SCC que nous sommes ouverts à discuter de ce que représente ce projet de loi pour les agents correctionnels, mais que tant qu'il n'est pas adopté,

l'isolement préventif demeure en vigueur. Il semble que le projet de loi ne sera pas adopté avant l'année prochaine. Cliquez [ici](#) pour lire le mémoire déposé.

**Nouvelle politique sur le menottage** — Vu les nombreuses agressions des détenus à l'endroit du personnel lorsque ces derniers sont menottés devant, nous nous sommes entendus, dans un bulletin de sécurité sur le menottage, que suivant une évaluation de la menace et des risques (EMR) dans le cas d'isolement préventif ou disciplinaire, le menottage se ferait derrière pour maximiser la sécurité. Il est essentiel que nous fassions partie du processus EMR. Une grande victoire pour notre sécurité !

**DC 004 (normes de déploiement)** — Nous attendons encore que l'employeur nous donne la version finale tant sur les questions résolues que celles que nous avons été incapables de résoudre.

**Accès des CX à l'information sur l'incompatibilité** — L'employeur est d'accord que les CX-2 devraient pouvoir accéder à l'information qui identifie les détenus qui sont incompatibles ensemble, surtout lorsqu'il est question de placement en cellule à double occupation. L'employeur a retiré la contrainte sur Radar/SGD pour de nouveau permettre l'accès.

**Postes de drones à l'Établissement de Collins Bay** — Vu le nombre élevé de tentatives de livraison d'objets de contrebande par drones à cet établissement, nous avons demandé à l'employeur de maintenir les postes de drones jusqu'à ce que nous essayions la nouvelle technologie de détection des drones. Le SCC s'est montré ouvert à notre demande et a suggéré, pour résoudre le problème, que les discussions se poursuivent tant au niveau local que régional.

**Congé pour accident de travail** — Comme discuté au Comité national mixte sur le retour au travail, au début novembre, nous avons rappelé à l'employeur, en présence des SCR, que les mots « **dans un avenir prévisible** » dans le contexte du bulletin de sécurité ne signifient pas qu'une échéance est fixée pour le transfert d'un dossier d'une personne afin qu'elle soit directement indemnisée par la CNESST (au Québec, par exemple, on l'a interprété à deux mois). Les parties syndicale et patronale (comme le Comité national mixte sur le retour au travail) s'accordent sur le fait qu'il n'y a pas d'échéance et que chaque cas doit être révisé de façon indépendante.

**Entente sur le droit des employés d'être représentés** — Nous avons finalement intégré une modification à notre entente de 2009 sur le droit des employés d'être représentés. Voici notre ajout qui empêche le parti pris de l'employeur pendant une enquête :

*Les parties reconnaissent l'intérêt commun d'assurer des enquêtes disciplinaires objectives. Ainsi, il est attendu que :*

- a) La personne dument mandatée par ordre de convocation pour mener une enquête disciplinaire ne doit pas être impliquée dans l'incident visé par l'enquête ; et*
- b) Le représentant de l'employé ne peut pas aussi être un témoin ayant été directement impliqué dans l'incident visé par l'enquête ou faire l'objet de cette même enquête disciplinaire.*
- c) Toute difficulté qui pourrait survenir au sujet de la nomination d'un enquêteur ou du choix du représentant de l'employé sera discutée entre le ou la Président(e) régional(e) et le ou la Sous commissaire régional(e) (SCR) ou entre le ou la Président(e) national(e) et le ou la Commissaire adjoint(e), Gestion des ressources humaines, dans le cas d'enquêtes disciplinaires mandatées par le ou la SCR.*

Consultez votre exécutif local pour une obtenir une copie de l'entente sur le droit des employés d'être représentés.

**Vestes pour les recrues** — Nous avons constaté ce qui semble être un problème d'approvisionnement des vestes pour les recrues. Des recrues arrivent en poste sans veste après avoir suivi leur formation. L'employeur vérifiera ce qui peut être à l'origine du problème.

**Maîtres-chiens** — Le SCC a encore une fois expliqué aux sous-commissaires régionaux la procédure à suivre pour accepter les horaires et confirmé le droit des maîtres-chiens d'avoir des horaires de 10 ou 12 heures. Nous invitons de nouveau les sections locales à soumettre leurs horaires locaux autorisés au Comité national mixte sur les horaires.

**Votre exécutif national**